

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-308-4-17>

УДК 316.77:331.105

Наталя САМОЛЮК

Національний університет водного господарства та природокористування

<https://orcid.org/0000-0001-8693-8558>

e-mail: n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

В даній роботі розглянуто фактори та проаналізовано проблеми становлення та розвитку соціального діалогу в Україні. Доведено, що інституційне забезпечення соціального діалогу як зі сторони роботодавців, так і зі сторони найманих працівників не достатньо розвинене. Наведено причини, що негативно впливають на процес інституціоналізації сторін соціального діалогу (роботодавців та найманих працівників) та обмежують їх можливості. Аргументовано необхідність розробки та реалізації системної та дієвої комунікативної стратегії задля налагодження взаємодії соціальних партнерів.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальні партнери, профспілка, об'єднання роботодавців, інституційне забезпечення.

Natalia SAMOLIUK

National University of Water and Environmental Engineering

PROBLEMS OF THE SOCIAL DIALOGUE DEVELOPMENT IN UKRAINE

The economic shock caused by the COVID-19 pandemic and the war situation in certain types of economic activity due to the destruction of the usual communication channels and the stoppage of employment in traditional workplaces contributed to the identification of SD as an essential tool for regulating social and labour relations. This paper examines three groups of factors that hinder the effective development of social dialogue in Ukraine. It was revealed that they are caused by the peculiarities of the business environment, the imperfection of state regulation and the underdevelopment of institutional support. It has been proven that today the question of the formation of representative bodies of subjects of social and labour relations capable of fully representing the collective interests of individual social groups and capable of carrying out a productive civilized social dialogue to resolve the most pressing issues and resolve conflicts remains open. There are given some reasons that negatively affect the process of institutionalization of the parties to the social dialogue (employers and employees) and limit their opportunities, in particular: public disappointment in the efficiency and effectiveness of trade unions, a decrease in the level of trust in them; weak organizational activity regarding attracting new members to the trade union, including due to the lack of an effective trade union information system; centralization and significant politicization of the processes of creation and activity of employers' associations; inconsistency of legislation, modern challenges, in particular, failure to take into account the real structure of enterprises in terms of size; unformed representation of employers at the level of individual industries and others. The article also argues the need to develop and implement a systematic and effective communication strategy based on digital technologies to expand cooperation and facilitate communications between employers, trade unions, and relevant state bodies to ensure tripartite dialogue.

Key words: social dialogue, social partners, trade union, employers' association, institutional support.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Розвиток соціального діалогу (СД) стимулює взаємодію між бізнесом, працівниками та владою. Міжнародна організація праці (МОП), неодноразово наголошувала, що соціальний діалог може сприяти сталому розвитку підприємств та інклюзивному зростанню [1]. Зокрема, в звіті «Соціальний діалог та економічні результати. Що важливо для бізнесу», на основі огляду теоретичних, а також первинних та вторинних емпіричних досліджень доведено, що ефективний соціальний діалог може дати чисті позитивні результати для бізнесу [Damian]. На локальному, галузевому та національному рівнях СД має потенціал стабілізувати виробничі відносини та сприяти зростанню продуктивності в поєднанні зі збереженням знань, характерних для конкретної фірми та її організаційного капіталу (наприклад, шляхом підвищення кваліфікації та утримання працівників). На виробничому рівні СД може сприяти зростанню продуктивності праці шляхом стабілізації договірних відносин, скоординованого розвитку кваліфікації, зменшення ризику конфліктів та покращення репутації бренду [2].

Результатом зусиль МОП в напрямку сприяння СД являється Глобальна угода, метою якої є заохочення урядів, підприємств, профспілок та інших організацій взяти на себе зобов'язання, щодо посилення СД для того щоб запропонувати безпрограшну можливість всім учасникам ринку праці [1]. Попри це компанії не прагнуть включити інструменти соціального діалогу до своєї корпоративної соціальної відповідальності. Дослідження Vigeo Eiris показало, що, незважаючи на зусилля МОП, більшість великих компаній не використовують потенціал СД. Зокрема, було виявлено, що лише 4% компаній змогли підтвердити процеси соціального діалогу, через ведення переговорів, офіційними документами, а 62% – не зуміли цього зробити, хоча і публічно задекларували включення переговорів до власної концепції соціальної відповідальності [3].

Варто відмітити, що викликаний пандемією COVID-19 економічний шок в окремих видах діяльності через руйнування звичних каналів комунікацій та зупинку зайнятості на традиційних робочих

місяцях, лише сприяв ідентифікації СД як важливого інструменту врегулювання соціально-трудових відносин. Як підкреслює головний спеціаліст з міжнародних трудових норм Бюро МОП Лео Сіббель, країни, які для стабілізації ситуації використовували тристоронній СД, найшвидше змогли втілити ефективні заходи для подолання кризи. Така взаємодія соціальних партнерів сприяє безпеці і здоров'ю на робочому місці, соціальному захисту працівників, допомагає підприємствам адаптуватися і уникнути банкрутства, утримати працівників на роботі і забезпечити їх доходами [4]. Відтак, питання реформування соціально-трудових відносин в Україні на засадах СД та соціальної відповідальності бізнесу наразі є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Суттєвий внесок у розвиток теоретико-методологічних засад інституту СД здійснили такі вчені, як А. Колот, О. Герасименко, І. Сахарук – дослідили роль соціального діалогу в реалізації концепції гідної праці; Г. Осовий, В. Жуков, В. Руденко, В. Яцишин – визначили сутність, принципи та закономірності становлення соціального діалогу; О. Петроє [5], Г. Міщук, С. Білан [6] – розробили методики оцінки ефективності моделей соціального діалогу; О. Поплавська [7], О. Панькова, О. Касперович [8] – дослідили проблему трансформації інституту СД під впливом цифровізації. Водночас факторам розвитку соціального діалогу присвячені праці І. Шумляєвої, Л. Любохинець, Н. Зарько, Б. Ільченко, М. Нижник [9] та ін. Дані вчені у своїх наукових доробках більше зосереджувалися на дослідженні факторів соціального партнерства (у вузькому розумінні цього поняття), аніж соціального діалогу загалом. Значно ширше вивчила це питання О. Зеленко, розглянувши бар'єри становлення соціального діалогу в комплексі [10; 11].

Однак, незважаючи на численні напрацювання вчених та з огляду на нові виклики та загрози, зумовлені пандемією та воєнною ситуацією в Україні, що призвели до руйнування традиційних каналів взаємодії та масштабування нових видів зайнятості, виникла необхідність аналізу проблем у комунікаційних процесах соціальних партнерів.

Формулювання цілей статті

З огляду на це, метою даної статті є вивчення факторів, що впливають на процес становлення та розвитку соціального діалогу, зокрема дослідження проблеми його інституційного забезпечення.

Виклад основного матеріалу

Інтеграція України у світовий соціально-економічний простір вимагає від нашої держави виконання певних умов відповідності міжнародними нормам і стандартам розвитку суспільства. До таких умов, беззаперечно, належить успішне впровадження соціального діалогу (СД), як дієвого інструменту вирішення проблем, конфліктних ситуацій та виходу з кризового стану економіки окремого бізнесу, регіону чи країни [10]. Тож на сьогодні надзвичайно актуальним є питання дослідження факторів, що сприяють чи перешкоджають розвитку СД.

Проаналізувавши передумови формування соціального діалогу в Україні, Зеленко О.О. виділила три групи бар'єрів, що стоять на заваді його ефективного розвитку (рис. 1) [11]. Детальний огляд даних перешкод продемонстрував нагальність питання державного регулювання СД. Насамперед це пов'язано, з недосконалою законодавчою базою, застарілими соціальними стандартами та несприйняттям більшістю представників державної влади самої концепції соціального діалогу. При цьому відсутність дієвої системи стимулювання СД, однозначно не сприяє його просуванню та розвитку.

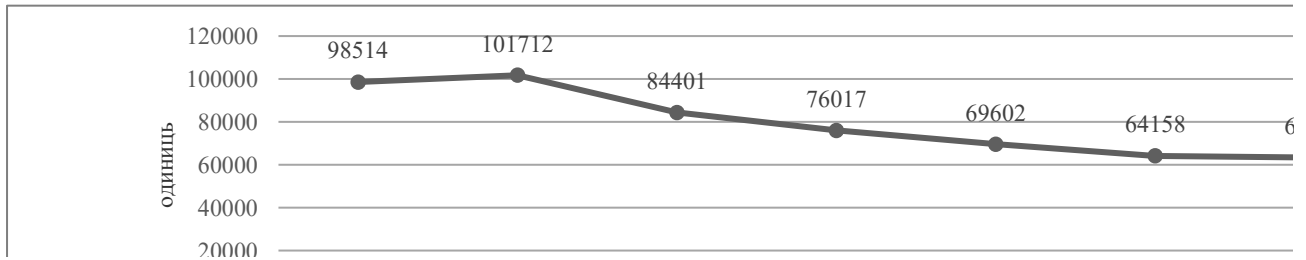


Рис. 1. Перешкоди формування та розвитку соціального діалогу в Україні [11]

Друга група проблем виникає безпосередньо у бізнес середовищі і пов'язана із кризовими явищами у економічних відносинах, зумовлених дворічною пандемією та воєнними діями на території України. При цьому, до негативних наслідків економічної кризи можна віднести недобросовісну конкуренцію та зменшення стимулів до формування соціальних орієнтирів у економічній сфері [11].

Як бачимо, третя група перешкод стосується інституціональної підтримки розвитку СД, а саме відсутності впливових недержавних організацій, здатних як просувати принципи СД, так і представляти інтереси сторін СД задля досягнення компромісу та вирішення спорів у різних сферах діяльності.

Дослідження розвиненості колективних переговорів та закріплення їх результатів у відповідних угодах і договорах певною мірою окреслює рівень реалізації потенціалу соціальної самоорганізації найманих працівників та роботодавців. Тож проаналізувавши динаміку укладених колективних договорів в Україні (рис. 2), можна побачити, що їх кількість щороку зменшується, і якщо у 2012 р. було укладено та зареєстровано 98,5 тисяч колективних договорів, то в 2020 р. майже вдвічі менше.



*Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополь та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Рис. 2. Динаміка укладених колективних договорів в Україні (станом на 31 грудня відповідного року)

Однією із причин такої ситуації є те, що соціальний діалог являється досить складним процесом і для забезпечення його ефективності мають бути наявні певні умови, а саме: сильні, незалежні організації працівників та роботодавців з технічними можливостями та доступом до відповідної інформації для участі у СД; політична воля та зобов'язання вести СД від усіх сторін; повага до основних прав свободи асоціацій та колективних переговорів; інституційна підтримка [2].

На жаль, в Україні є досить серйозні проблеми щодо забезпечення зазначених умов і значною мірою це зумовлено загостренням суперечностей у відносинах між учасниками СД – державою, роботодавцями і профспілками. Зокрема, роботодавці прагнуть максимально використати можливості та вигоди, пов'язані з цифровізацією та пандемією за рахунок оптимізації чисельності персоналу, використання нових форм зайнятості, скорочення податкових платежів і т.д. Водночас держава, через значну забюрократизованість, не поспішає реагувати на нові виклики в трудовій сфері і вирішує питання в міру їх надходження. Що стосується вітчизняних профспілок, то вони до сих пір не переорієнтувалися на захист трудових прав в «новій нормальності» та практично залишаються поза цим процесом. Як наслідок, простежується низький рівень довіри суспільства до діяльності профспілок, що негативно відображається на їх кількості і на чисельності їх членів. Зокрема, найбільше профспілкове об'єднання України – Федерація профспілок України з 1990 р. до 2017 р. втратила близько 77% своїх членів – їх чисельність скоротилась з 26 млн до 6,02 млн. Частка офіційно зайнятого населення в усіх репрезентативних профспілках країни становить близько 45% [12].

Крім того, за даними дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України, 2/3 респондентів, які взяли участь в опитуванні, відповіли, що на їхніх підприємствах є профспілки (65%), майже третина опитаних (30%) зазначили, що у них на роботі профспілок немає. Проте лише чверть 1/4 працівників відзначили істотний вплив профспілки на покращення середовища праці. Тобто, навіть якщо на підприємстві і є профспілкова організація, то це не означає, що вона активно працює захищаючи права своїх членів [12].

Погіршення ситуації із довірою населення до роботи профспілок також демонструють результати дослідження даного явища в динаміці. Як видно з рис. 3, якщо у 2010 році «зовсім та переважно не довіряли профспілкам» 43,4% респондентів, то у 2019 році їх чисельність зросла і становила 57,5%.

Загалом усі причини скорочення участі у профспілкових організаціях можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні (рис. 4). До перших належать зміни, що відбувається в економічній структурі та перерозподіл працюючого населення за видами і формами економічної діяльності. Зокрема, зростання частки малих і середніх підприємств, а також фізичних осіб суб'єктів підприємницької діяльності призвело до скорочення чисельності членів профспілок. Крім того вітчизняна економіка характеризується присутністю значної частки неформально зайнятих. Наслідком такої ситуації є наявність найманих працівників поза членством профспілок.

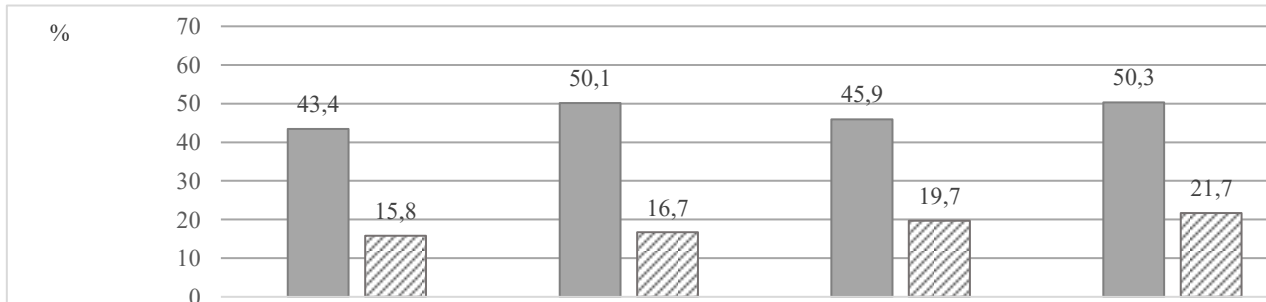


Рис. 3. Рівень довіри/недовіри до профспілок з боку населення України [12]

Іншим ключовим суб'єктом СД є роботодавці та їхні об'єднання. Мотивація до самоорганізації роботодавців (створення їх об'єднань на різних рівнях) обумовлена, з одного боку, ступенем активності профспілок, а з іншого – економічним станом певної галузі чи регіону. Однак, на сьогодні процеси соціальної самоорганізації роботодавців йдуть повільно, і за оцінками експертів, не більше 20% підприємств і підприємців України є членами організацій роботодавців.

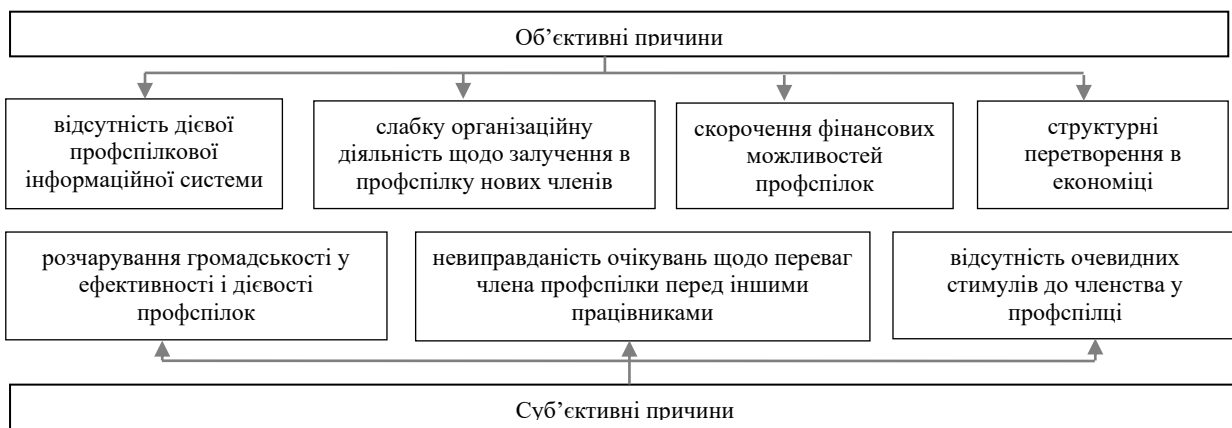


Рис. 4. Причини скорочення участі у профспілкових організаціях

Рядом вчених [13; 14] було визначено чотири основних фактори, що негативно впливають на процес інституціоналізації сторони роботодавців в Україні та їхні можливості:

1. Централізованість та суттєва політизованість процесів створення і діяльності об'єднань роботодавців у зв'язку із контролем представниками політичних сил провідних об'єднань роботодавців. Наслідком є проблеми функціонування сторони роботодавців в рамках СД, а також зменшення довіри всередині сторони роботодавців (між різними організаціями роботодавців), так і у їх відносинах з соціальними партнерами. Відтак значно скоротилася кількість роботодавців, які делегують свої повноваження всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців, котрі формують їх спільний представницький орган.

2. Низький рівень поінформованості та недостатнє усвідомлення підприємцями цілей створення та діяльності об'єднань роботодавців, сприйняття їхньої діяльності як такої, що спрямована лише на захист прав та інтересів підприємців. Наслідком цього є відповідне ставлення до об'єднань роботодавців зі сторони інших соціальних партнерів.

3. Невідповідність законодавства, що регулює діяльність об'єднань роботодавців, сучасним викликам, зокрема неврахування реальної структури підприємств за розміром. Результатом цього є проблема репрезентативності сторони роботодавців, тобто створення та функціонування такого представницького органу, в якому б приватні підприємці та малий бізнес мали б реальні шанси представлення власних інтересів. На даний час, представництво інтересів малого, середнього та великого бізнесу в органах СД від сторони роботодавців є непропорційним. Аналіз складу спільного представницького органу роботодавців починаючи з 2007 року характеризується домінуванням великого бізнесу, тоді як малий бізнес практично позбавлений представництва на національному рівні СД.

4. Несформованість представництва сторони роботодавців на рівні окремих галузей. Наслідком цього є обмеження сфери СД, пов'язаної із проведенням колективних переговорів та укладанням колективних угод у певних галузях, оскільки відбувається часткова підміна сторони роботодавців урядовою стороною.

В цілому ж негативна динаміка охоплення роботодавців у СД та слабкі позиції сторона роботодавців у переговорах з урядом призводить до негативних наслідків для бізнесу в контексті розробки та реалізації економічної політики, що в майбутньому негативно відображається і на працівниках.

Досить цікавими є результати дослідження проведеного на початку 2019 р. у рамках реалізації проєкту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації». Даний проєкт було реалізовано ГО «Спілка орендаторів і підприємців України» за фінансування Міжнародного фонду «Відродження». Метою дослідження являлося виявлення ключових факторів розвитку СД в Україні, зокрема факторів, що впливають на його ефективність, особливості розвитку на різних рівнях.

Методологія дослідження базувалася на методі опитування експертів, що передбачав оцінку експертами рівня впливу факторів на розвиток соціального діалогу (0 – вплив взагалі відсутній, 5 – вплив максимальний). В рамках проєкту було опитано 57 експертів, з них 51% – представники сторін соціального діалогу (12,3% – сторони органів виконавчої влади, 26,3% – сторони роботодавців, 12,3% – профспілкової сторони) і 49% – представники інших зацікавлених сторін у розвитку СД [9].

Усі фактори, що підлягали експертній оцінці, було розділено на чотири групи. До першої групи увійшли фактори пов'язані з відповідальністю, дотриманням зобов'язань, поінформованістю та довірою, до другої – фактори, що визначають можливості та ступінь залученості сторін до СД, до третьої – фактори, пов'язані з нормативним та інституційним забезпеченням СД, до четвертої – фактори, пов'язані з форматом переговорного процесу та укладанням колективних угод та договорів.

Як свідчать результати опитування, наведені на рис. 5, експерти не вважають більшість факторів 3 і 4 групи визначальними, за винятком трьох факторів, з середнім балом – 3,5 з 5 можливих. До цих факторів належать наступні: «наявність передбачених законодавством норм, що зобов'язують органи державної влади враховувати рішення, прийняті в рамках СД, їх обов'язковість»; «інституціональна спроможність сторін СД до ведення колективних переговорів»; стан організації переговорного процесу (наявність сучасних комунікацій, дотримання процедур)».

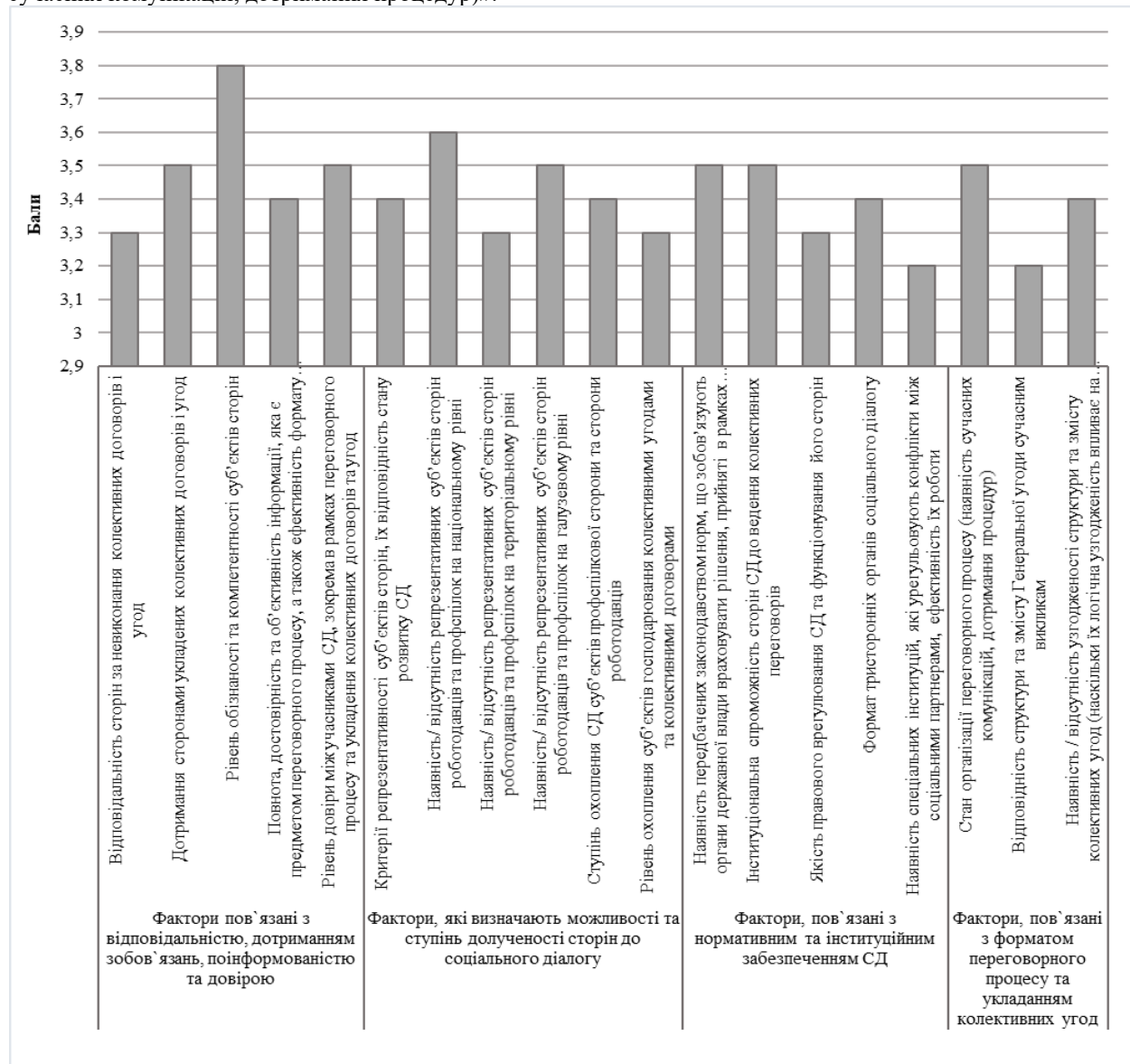


Рис. 5. Результати експертного опитування щодо ключових факторів розвитку СД в Україні [9]

Водночас, майже половину факторів, що входять до 1 і 2 групи було визнано достатньо важливими, такими, що мають значний вплив на розвиток соціального діалогу. Середній бал, присвоєний експертами для даних факторів, знаходився в діапазоні 3,5-3,8 балів. До них, віднесено: «рівень обізнаності та компетентності суб'єктів сторін»; «рівень довіри між учасниками СД, зокрема в рамках переговорного процесу та укладення колективних договорів та угод»; «дотримання сторонами укладених колективних договорів і угод»; «наявність/відсутність репрезентативних суб'єктів сторін роботодавців та профспілок на національному та галузевому рівнях».

Особливістю нашої моделі СД є низький рівень розвитку його сторін та низька культура соціального діалогу в суспільстві у цілому. Сформована за роки незалежності України інституціональна (формальна і неформальна) система не забезпечує бажаного соціально-економічного ефекту, тобто СД ще не став дієвою складовою економічної та політичної системи суспільства, і наслідок такого стану речей є невисока якість управлінських рішень [5].

Відтак, важливим напрямом подальшого розвитку СД є удосконалення комунікаційної системи задля ефективної взаємодії соціальних партнерів. Тому, не можна не погодитися з думкою Б. Ільченка, що трансформації СД в Україні потребує [15] модернізації механізмів та інструментів обміну інформацією, процедур проведення переговорів, укладання угод та контролю за їх дотриманням, зворотного зв'язку між суб'єктами СД на усіх його рівнях; реалізації принципу інклюзивності, а саме забезпечення недискримінаційного доступу суб'єктів сторін до участі у переговорному процесі, а також прийняті рішень органами соціального діалогу; розробки моделі та запровадження веб-платформи для соціального діалогу, тобто певної цифровізації СД, яка би забезпечувала максимальну оперативність та зручність комунікацій в рамках соціального діалогу шляхом застосування сучасних діджитал інструментів.

Варто відмітити, що О. Панькова, О. Касперович також вважають, що одним з ключових інструментів налагодження взаємодії суб'єктів СТВ є розробка та реалізація системної та дієвої комунікативної стратегії. При цьому сучасні тренди цифрової трансформації економіки та суспільства диктують певні вимоги до реалізації комплексної комунікаційної стратегії, а саме – формування спільної комунікаційної платформи взаємодії суб'єктів стратегії та її цільових груп [8].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Соціальний діалог являється досить складним процесом і для забезпечення його ефективності мають бути наявні певні умови, а саме: сильні, незалежні організації працівників та роботодавців з технічними можливостями та доступом до відповідної інформації для участі у СД; політична воля та зобов'язання вести СД від усіх сторін; повага до основних прав свободи асоціацій та колективних переговорів; інституційна підтримка. Що стосується України, то діюча національна модель СД не достатньо відповідає викликам часу та не виконує поставлені перед нею завдання. Адже питання сформованості представницьких органів суб'єктів СТВ здатних повноцінно представляти колективні інтереси окремих соціальних груп та спроможних здійснювати плідний цивілізований СД для розв'язання найгостріших питань наразі залишається відкритим.

Відтак необхідно конкретизувати правові та інституційні засади СД, чітко визначити відповідальність сторін та постійно підвищувати обізнаність соціальних партнерів та уряду щодо значення та ролі СД в Україні. Адже виклики, пов'язані з пандемією COVID-19, структурні зміни в економіці, зумовлені воєнним станом, а також триваюча реформа з децентралізації надає СД в Україні ще важливішого значення, ніж будь-коли.

Крім того, задля розширення співпраці та полегшення комунікацій між роботодавцями, профспілками та відповідними державними органами у забезпеченні тристороннього діалогу варто скористатися новітніми цифровими інструментами. Відтак, наші подальші дослідження будуть розвиватися саме у цьому напрямку, в тому числі на розробці механізму створення та функціонування адаптивного інформаційно-комунікативного середовища, здатного до самопідтримки та саморозвитку за рахунок активності самих суб'єктів комунікацій.

Література

1. Achieving decent work and inclusive growth: the business case for social dialogue. Global deal. 2017. URL: <https://sdgresources.relx.com/reports/achieving-decent-work-and-inclusive-growth-business-case-social-dialogue> [дата звернення: 19.02.2022]
2. Grimshaw D., Koukiadaki A., Tavora I. Social dialogue and economic performance. What matters for business. A review. International Labour Organization. Brussel. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf. [20.02.2022]
3. Vigeo E. Social dialogue: a corporate social responsibility 'blind spot'. Sustainability Focus. June 2018. URL: https://www.spainsif.es/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/07/20180612_SF_Dialogue-Social-.pdf [20.02.2022]

4. Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України. Соціальний діалог та захист працівників під час пандемії: що радять у МОП? URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/18710-sotsialnij-dialog-ta-zakhist-pratsivnikiv-pid-chas-pandemiji-shcho-radyat-u-mop.html> [18.02.2022]

5. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія. К. : НАДУ, 2012. 304 с.

6. Bilan S., Mishchuk H., Samoliuk N., Ostasz, G. Effectiveness of social dialogue in the system of sustainable economic development factors. VISION 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage. 34th IBIMA Conference: 13-14 November 2019, Madrid. p. 13303-13313.

7. Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Вип. 26, частина 2. С. 44-49.

8. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Формування ефективних комунікаційних стратегій взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку в умовах цифрових трансформацій: методологічний аспект. Проблеми економіки. 2019. № 4. С. 200-208.

9. Зарько Н., Льченко Б., Нижник М. Аналітичний матеріал з проблематики публічних комунікацій в Україні. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvu-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> [дата звернення: 05.02.2022]

10. Зеленко О.О. Фактори розвитку соціального діалогу в регіонах України Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 11. С. 191-195. URL: <http://bses.in.ua/journals/2016/11-2016/43.pdf>

11. Зеленко О. О. Бар'єри формування соціального діалогу в умовах розвитку сучасного українського суспільства. Часопис економічних реформ. 2015. № 4. С. 93-97.

12. Аналітичний матеріал з проблематики публічних комунікацій в Україні. Роботодавець. 2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvu-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> [дата звернення: 05.01.2022]

13. Бабич Т., Шинкаренко Г. Місце і роль сторони роботодавців у формуванні інституту соціального діалогу в Україні. Віче. 2016. № 11. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/5242/>

14. Pankova O., Kasperovych O., Ishchenko O. Providing constructive interaction of subjects of labor relations based on social dialogue and social responsibility. Social and labour relations: theory and practice. 2019. 9(1). 14-26.

15. Льченко Б. В. Соціальний діалог в системі державного управління в Україні: нові виклики та напрямки модернізації. Стратегія розвитку держави в умовах новітніх викликів міжнародному порядку: політичний, правовий, економічний, гуманітарний, екологічний виміри : зб. тез доп. Міжн. наук.-практ. конф. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 92-97.

References

1. Achieving decent work and inclusive growth: the business case for social dialogue. Global deal. 2017. URL: <https://sdgresources.relx.com/reports/achieving-decent-work-and-inclusive-growth-business-case-social-dialogue> [data zvernennia: 19.02.2022]

2. Grimshaw D., Koukiadaki A., Tavora I. Social dialogue and economic performance. What matters for business. A review. International Labour Organization. Brussel. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf. [20.02.2022]

3. Vigeo E. Social dialogue: a corporate social responsibility 'blind spot. Sustainability Focus. June 2018. URL: https://www.spainsif.es/wp-content/uploads/dlm_uploads/2018/07/20180612_SF_Dialogue-Social-.pdf [20.02.2022]

4. Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України. Соціальний діалог та захист працівників під час пандемії: що радять у МОП? URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/18710-sotsialnij-dialog-ta-zakhist-pratsivnikiv-pid-chas-pandemiji-shcho-radyat-u-mop.html> [18.02.2022]

5. Petroie O. M. Sotsialnyi dialoh u derzhavnomu upravlinni: yevropeyskyi dosvid ta ukrainski realii : monohrafiia. K. : NADU, 2012. 304 s.

6. Bilan S., Mishchuk H., Samoliuk N., Ostasz, G. Effectiveness of social dialogue in the system of sustainable economic development factors. VISION 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage. 34th IBIMA Conference: 13-14 November 2019, Madrid. r. 13303-13313.

7. Poplavskaya O. M. Sotsialnyi dialoh v Ukraini: stan, efektyvnist, perspektyvu rozvytku v tsyfrovii ekonomtsi. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 2019. Vyp. 26, chastyna 2. S. 44-49.

8. Pankova O. V., Kasperovych O. Yu. Formuvannia efektyvnykh komunikatsiinykh stratehii vzaiemodii subiektiv sotsialno-ekonomichnoho rozvytku v umovakh tsyfrovyykh transformatsii: metodolohichniy aspekt. Problemy ekonomiky. 2019. № 4. S. 200-208.

9. Zarko N., Ilchenko B., Nyzhnyk M. Analitichnyi material z problematyky publichnykh komunikatsii v Ukraini. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvu-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> [data zvernennia: 05.02.2022]

10. Zelenko O.O. Faktory rozvytku sotsialnogo dialohu v rehionakh Ukrainy Prychornomorski ekonomichni studii. 2016. Vyp. 11. S. 191-195. URL: <http://bses.in.ua/journals/2016/11-2016/43.pdf>

11. Zelenko O. O. Bariery formuvannia sotsialnogo dialohu v umovakh rozvytku suchasnoho ukrainskoho suspilstva. Chasopys ekonomichnykh reform. 2015. № 4. S. 93-97.

12. Analitichnyi material z problematyky publichnykh komunikatsii v Ukraini. Robotodavets. 2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvu-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> [data zvernennia: 05.01.2022]

13. Babych T., Shynkarenko H. Mistse i rol storony robotodavtsiv u formuvanni instytutu sotsialnogo dialohu v Ukraini. Viche. 2016. № 11. URL: <http://veche.kiev.ua/journal/5242/>

14. Pankova O., Kasperovych O., Ishchenko O. Providing constructive interaction of subjects of labor relations based on social dialogue and social responsibility. Social and labour relations: theory and practice. 2019. 9(1). 14-26.

15. Ilchenko B. V. Sotsialnyi dialoh v systemi derzhavnoho upravlinnia v Ukraini: novi vyklyky ta napriamky modernizatsii. Stratehiia rozvytku derzhavy v umovakh novitnykh vyklykiv mizhnarodnomu poriadku: politychnyi, pravovyi, ekonomichnyi, humanitarnyi, ekolohichniy vymiry : zb. tez dop. Mizhn. nauk.-prakt. konf. Ternopil: TNPU, 2020. S. 92-97.