

Поплавська О. М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

Poplavska Oksana

Ph.D., Assistant Professor of Human Resources Management
and Labor Economics
Vadym Hetman Kyiv National Economic University

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: СТАН, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Анотація. У статті розглянуто питання трансформації інституту соціального діалогу під впливом цифровізації. Особливу увагу приділено аналізу ефективності соціального діалогу в Україні. Автором визначені основні інституційні перешкоди для розвитку соціального діалогу, зокрема, звуження сфери дії соціального діалогу, порушення принципу інклюзивності соціального діалогу, котрий визначено МОП, протиріччя законодавства у сфері прав та обов'язків органів місцевого самоврядування, непрозорість системи визначення репрезентативності учасників діалогу та відсутність юридичної сили рішень, прийнятих під час переговорів. Автором запропоновано інструментарій для визначення ефективності, проведений аналіз соціально-економічної ефективності соціального діалогу. За результатами цього аналізу встановлено високу імовірність соціальних та трудових конфліктів через зниження довіри до соціальних партнерів та невідповідність декларованих цілей результатам соціального діалогу в країні. Також автор побудував модель соціального діалогу в цифровій економіці. Наведена модель відрізняється від наявною розширеним колом учасників, котрі залучаються до соціального діалогу; доповнено предмет соціального діалогу з урахуванням завдань Глобального договору та удосконалено принципи соціального діалогу, визначено форми взаємодії.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, цифровізація, модель соціального діалогу, ефективність соціального діалогу, довіра.

Вступ та постановка проблеми. Міжнародна спільнота вже майже сто років як визнала практичну дієвість договорів як інструменту врегулювання соціально-трудо-вих питань. Адже у динамічному світі ринку праці лише діалог спроможний стати платформою для пошуку взаємоприйнятних рішень, вироблення домовленостей. Україна, визнаючи демократичні принципи побудови відносин між усіма учасниками ринку, також активно розвиває інститут соціального діалогу. Нині цей процес не досить ефективний, що зумовлено низкою внутрішніх та зовнішніх чинників. Крім того, світ увійшов до активної фази 4-ї промислової революції, основу якої становить цифровізація. За таких умов роль соціальних партнерів щодо гармонізації ринку праці, пом'якшення ризиків щодо безробіття підвищується в рази. І якщо європейські соціальні партнери готові використовувати потенціал цифрової економіки для соціального діалогу, то в Україні, на жаль, партнери неактивні. Тому реалізація соціального діалогу в умовах цифрової економіки – важливе завдання перед науковцями та практиками, соціальними партнерами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Суттєвий внесок у розвиток теоретико-методологічних засад інституту соціального діалогу здійснили такі автори, як В.І. Жуков, Б.В. Ільченко, А.В. Казановський, А.М. Колот, Г.В. Осовий, С.Я. Українець та інші науковці [13; 14; 15; 16; 17], визначаючи соціальний діалог як форму соціального партнерства, аналізують стан та окреслюють коло проблем колективно-договірному регулюванню соціально-трудо-вих відносин. Водночас поза увагою учених залишилися питання трансформації сутності соціального діалогу під впливом цифровізації, методології оцінювання його якості та ефективності.

Метою статті є побудова моделі соціального діалогу, що використовує потенціал цифровізації та нівелює недо-

ліки його діючого інструментарію, з'ясування трансформації сутності соціального діалогу під впливом глобальних викликів у світі праці та тенденцій, що притаманні Україні.

Результати дослідження. Міжнародна Організація Праці визначає соціальний діалог як сукупність «всіх видів переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань, що становлять спільний інтерес, пов'язаних з економічною та соціальною політикою» [6; 9, с. 1]. Проте донині більшість науковців та урядових діячів схильні ототожнювати соціальний діалог з колективними переговорами. Наприклад, прийнятий у 2010 році Закон України «Про соціальний діалог» звужив сферу поширення соціального діалогу до переговорного процесу. Як наслідок, Закон має низку протиріч з міжнародними нормами, а також містить низку положень, що гальмують розвиток соціального діалогу в Україні. По-перше, законодавство визначає соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу [12]. Тобто за такого підходу поза полем дії соціального діалогу залишилися питання вирішення трудових конфліктів та спорів. По-друге, незважаючи на те, що стороною діалогу на територіальному рівні можуть бути залучені органи місцевого самоврядування, де-факто (відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 17-18 [11]) вони мають право з підприємствами, установами та організаціями, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, проводити перевірки на підприємствах, або можуть ініціювати перевірки на підприємствах, що не перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад. Тобто відносини з комунальними підприємствами будуються на засадах підзвітності, а інших – на договірних

засадах. Відтак, постає питання про результативність соціального діалогу та його реалістичність, як інструменту впливу на соціально-економічну політику регіону та підприємств, що перебувають на даній адміністративно-територіальній одиниці. По-третє, для реалізації соціального діалогу на національному та територіальному рівнях створено Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Проте аби визначити репрезентативність сторони-учасника переговорного процесу, Національна служба посередництва і примирення або її відповідні відділення мають надати документ, що підтверджує репрезентативність кожного учасника. При цьому, репрезентативність визначається за квотами (пропорційно чисельності членів відповідних організацій). Виникають логічні питання: 1) чому підтвердити легітимність не може сама тристороння соціально-економічна рада, адже вона покликана організувати переговорний процес; 2) чому квоти пов'язані лише з чисельністю членів об'єднання, адже є нові сфери економічної діяльності, де зайнято небагато (порівняно з традиційними сферами) працівників, тож їхні голоси залишаються поза діалоговим полем, наприклад, ІТ-сфера. Тобто порушується принцип МОП щодо інклюзивності соціального діалогу. По-четверте, результатом соціального діалогу на усіх рівнях є пропозиції та рекомендації (статті 12, 16, 18 Закону України «Про соціальний діалог»), тобто жодне спільне рішення не є юридично визнаним і обов'язковим до виконання, тож соціальний діалог в Україні скоріше є формальною (схематичною) процедурою, ніж дієвим інструментом вирішення соціально-економічних проблем країни. Таким чином, у самому Законі закладені чинники, що унеможливають здійснення ефективного соціального діалогу.

Прикладом беспорядності соціального діалогу як інструменту узгодження інтересів усіх учасників переговорів став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» 2017 року [10]. Незважаючи на протести профспілкової сторони, прогресивної частини наукового середовища уряд цим Законом запровадив докорінні зміни у законодавстві про оплату праці, кардинально змінивши сутність мінімальної заробітної плати, принципи формування рівня основної (базової) заробітної плати. Наразі, особливо у бюджетній сфері, відбулася жорстка зрівнялівка та деформація оцінки складності праці.

Розглянуті вище аспекти свідчать про інституціональну несформованість соціального діалогу. Тепер розглянемо детальніше соціально-економічні чинники, які визначають його результативність. Традиційною ознакою ефективності переговорних процесів вважається оцінка динаміки укладання колективних договорів та рівень залученості працівників у колективно-договірні процеси на виробничому рівні (рис. 1).

Як бачимо, простежується стабільна тенденція до зниження як кількості укладених договорів, так і чисельності працівників, що залучені у колективно-договірні відносини. Проте частка охоплених колективними договорами протягом 2013–2017 років утримувалася на рівні 65%, а у 2018 році становила 77% усіх найманих працівників, що порівняно з європейськими даними (за даними ILOSTAT коефіцієнт охоплення колективними договорами у 2016 році становив у США – 11,5%, Великобританії – 26,3%, Таїланді – 3,1%, Греції – 17,8% [5]) свідчить про досить високий рівень цього показника.



Рис. 1. Укладання колективних договорів та чисельність працівників, охоплених договірним регулюванням соціально-трудових відносин в Україні

Джерело: побудовано автором за даними сайту Державного комітету статистики: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Відзначимо, укладання угод, як результат соціального діалогу – недостатній факт для твердження про його ефективність. Крім того, поза межами колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин залишаються наймані працівники, котрі працюють на умовах фрілансу або є тимчасово зайнятими, що притаманно цифровій економіці (наприклад, журналісти чи блогери працюють, як правило, за строковими договорами/ контрактами або без них, більшість працівників ІТ сфери – на фрілансі). Тож для якісної оцінки важливо використовувати й інші індикатори, наприклад, соціального характеру (задоволеність результатами соціального діалогу кожної зі сторін переговорів, узгодженість результату діалогу зі поставленими цілями, тощо) або економічного (що опосередковано засвідчують результативність соціального діалогу й визначають соціально-економічну безпеку організації, країни).

Авторська модель оцінювання ефективності соціального діалогу [1; 7, с. 285–290] доповнена такими групами показників:

- загальноекономічного характеру (оцінюється вплив на економіку, адекватність викликам глобалізації, цифровізації);
- інституційного характеру (оцінюються відповідність стратегічним цілям та цінностям суспільства);
- ринку праці (оцінюється гнучкість та ступінь урахування потреб ринку праці соціальними партнерами);
- соціального характеру (оцінюється стан захисту соціально-трудових прав працівників, рівень соціальної безпеки).

Результати аналізу (табл. 1) засвідчують, що соціальний діалог несуттєво впливає на вирішення основних проблем ринку праці – продуктивна зайнятість та гідна оплата праці. Відтак, довіра до даного інституту постійно знижується. Крім того, оскільки зайняті приносять більше доходів підприємствам, хоча у той самий час рівень оплати праці не дозволяє заробітній платі виконувати соціальну та мотивуючу функції, то можемо стверджувати, що соціальні партнери неспроможні шляхом діалогу гармонізувати відносини у сфері праці, робоча сила в Україні недооцінена. Тож імовірність соціальних і трудових конфліктів найближчим часом зростатиме. Разом з тим, соціальний діалог лишається єдиним і надпотужним інструментом узгодження інтересів різних соціальних груп, акторів ринку.

Аналіз (узагальнений) ефективності соціального діалогу в Україні

Показники	Роки				Динаміка змін (2017 до 2010 року)
	2010	2013	2015	2017	
Вірогідність стати безробітним (%)	8,20	6,87	9,14	9,51	1,16
Ризики нестабільної зайнятості (коефіцієнт)	0,198	0,199	0,209	0,177	0,89
Довіра до соціального діалогу (коефіцієнт)	0,440	0,698	0,446	0,155	0,35
Рівень потенціалу заробітної плати (коефіцієнт)	1,24	1,36	1,18	1,10	0,89
Стабільність нормативно-правової бази (експертна оцінка, коефіцієнт)	0,5	0,4	0,3	0,5	1,00
Доходність від праці для організацій (тис. грн.)	2,84	0,59	-21,19	14,67	5,17

Джерело: розроблено автором за даними сайту Державного комітету статистики: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

В умовах цифрової економіки соціальний діалог набуває нових ознак і інструментів. Осмислення даної тези вимагає опрацювання міжнародних документів, практик країн – ЄС. Зокрема, на Тристоронньому соціальному саміті 16 березня 2016 року сторони домовилися про підтримку цифрової трансформації органами державної влади та соціальними партнерами на різних рівнях у сфері зайнятості, набуття навичок, регулювання ринку праці, а також організації праці та процедур інформування, консультацій та участі з метою отримання максимальної вигоди для всіх [2, с. 157]. Профспілки на рівні ЄС ухвалили Резолюцію про вирішення нових цифрових викликів у світі праці, де закликали дослідити й обмінятися наробками, щодо способу регулювання соціально-трудовами відносинами та реалізації соціального діалогу в умовах цифровізації [3]. Соціальні партнери країн Європи, репрезентативні на галузевому рівні, активно впроваджують досягнення ІТ сектору в системи управління та соціальний діалог, розробляючи процедури, правила ведення діалогу, тощо. Наприклад, європейські соціальні партнери з металургійного сектора економіки заявили, що цифровізація дозволяє знизити трансакційні витрати щодо залучення працівників за індивідуальними контрактами і надає нові можливості для колективних переговорів [4].

Звернімо увагу, незважаючи на потужний потенціал України у сфері ІТ, (близько 4% продукції, що випускається в Україні відноситься до інноваційної: ІТ-сектор, продукція військово-промислового комплексу, літако- і ракетобудування), країна поки що не входить до переліку лідерів бенефіціарів цифрової економіки, а соціальні партнери часто не використовують можливості цифровізації в організації переговорного процесу та діалогу. Здебільшого цифровізація проявилася в управлінні компаніями (автоматизовані системи управління) та у сфері діалогу («суспільство – уряд») (автоматизовані системи моніторингу, надання послуг населенню, формування громадської ініціативи, тощо). Партнери не акцентують увагу на тому, що цифровізація відкриває нові можливості для соціального діалогу: прискорення процесу обміну інформацією, більша відкритість соціальних партнерів, легкість у здійсненні моніторингу та оцінюванні результативності переговорних процесів, накопичення та систематизація кращих практик соціального діалогу, тощо. Наприклад, штучний інтелект надав би широкі можливості для обробки та вибору ефективних рішень з числа альтернатив чи визнання репрезентативності партнерів; мережеві технології дозволяють проводити консультації та переговори в он-лайн режимі.

Зважаючи на проведений аналіз, автор дійшла висновку що модель соціального діалогу в цифровій економіці має бути представлена такими соціальними партнерами: крім класичних учасників (представників держави, робо-

тодавців та найманих працівників) важливо долучити громадські організації, що діють за предметом договору, а також арбітражні органи. Перші зможуть об'єктивно, неупереджено оцінювати роботу основних партнерів та спрямовувати діалог на найактуальнішу проблематику. А другі – стануть цілісним та дієвим інструментом упередження та вирішення соціально-трудомих конфліктів. Фактично цифрова економіка ставить перед соціальним діалогом вимогу щодо розширення кола учасників, щоб він відбувався за усіма напрямками соціальної сфери. Відмітимо, що ролі партнерів за «цифрового» соціального діалогу буде доповнено функціями щодо постановки цілей; визначення правил та алгоритмів прийняття рішень; узгодження та актуалізація цілей між партнерами; вибір платформ для спілкування (у т.ч. он-лайн); оновлення програмного забезпечення та актуалізація баз даних щодо практик соціального діалогу, вирішення трудових спорів, тощо.

Разом з тим соціальний діалог за цифрової економіки розширює коло своїх завдань. Нині актуальними є такі:

- Побудувати широку коаліцію для забезпечення більш швидкого перекваліфікації та підвищення кваліфікації.
- Покращити базові навички кожного громадянина.
- Підтримувати реформи, інтегруючи інновації та підприємництво.
- Підвищити якість освіти та навчання, зробити їх доступними.
- Створити цифровий електронний ідентифікатор соціальних партнерів різного рівня для прискорення переговорних та інших процедур та знизити витрати громадян.
- Допомогати компаніям краще вимірювати та оцінювати вплив різних чинників на суспільство і природу.
- Підтримувати лідерство та поширення загальних цінностей в нових сферах цифрової економіки, наприклад, штучного інтелекту [8].

Зважаючи на те, що на глобальному рівні соціальні партнери домовилися про підтримку та реалізацію Глобального договору, в основу якого закладено механізм його реалізації – соціальний діалог, предметна сфера соціального діалогу за цифрової економіки охопить усі напрямки життя людини та відповідає критеріям соціальної безпеки суспільства. Тож, автор виокремлює такі сфери (предмет) соціального діалогу, як: освіта і навчання; охорона і безпека праці; фізичний, інтелектуальний та емоційний розвиток людини; соціальна взаємодія і благодійництво; організація та оплата праці, гідна праця; продуктивна зайнятість, баланс роботи і життя; соціальна допомога та забезпечення; інновації та креативність; відповідальність та бізнес-культура; екологічна безпека.

Новий вимір соціального діалогу, включаючи принципи інклюзивності, підзвітності та демократичного управління збагачується новими принципами:

1. Безперервності (передбачає постійне здійснення соціального діалогу в усіх його формах (консультації, моніторинг, аналіз, вироблення пропозицій, обговорення, прийняття спільних рішень).

2. Відповідальності (взяті зобов'язання потребують повного їхнього виконання).

3. Відкритості (усі правила мають бути чіткими, зрозумілими, однозначними; кожен учасник відкрито демонструє власну позицію й надає інформацію про результати діяльності).

4. Автономії (учасники договірному процесу є незалежними, вільними від будь-якого незаконного примусу, мають власні інтереси й зобов'язання; права та інтереси кожного партнера визнаються іншою стороною діалогу).

5. Верховенства цінності права людини на якісне і здорове життя (будь-які рішення, соціальні проекти, що можуть зашкодити життю людини прямо чи опосередковано не можуть бути прийнятими до виконання соціальними партнерами).

6. Соціальної безпеки та розвитку (усі проекти, рішення мають бути спрямовані на розвиток, неможна звужувати права будь-якого соціального партнера; прагнення усіх учасників мають бути гармонізовані; дії учасників сприяють консолідації суспільства).

Окремо зосередимо увагу на рівнях соціального діалогу за цифрової економіки. Автори виокремили шість рівнів: наднаціональний (міжнародний), національний (державний), регіональний, галузевий, виробничий. Нажаль відповідно до законодавства України, лише чотири з названих рівнів віднесено до сфери дії договірному регулювання: національний (державний), регіональний, галузевий та виробничий. Таким чином, нівелюються можливості використання потенціалу соціального діалогу на міжнародному рівні, що дозволило б гармонізувати трудове законодавство, наблизити практики у сфері договірних відносин, тощо між Україною та європейськими країнами. Крім того, застарілі норми Закону України «Про колективні договори і угоди» стримують запровадження цифрової моделі соціального діалогу. Зокрема, важливо розмежувати сфери впливу угод різних рівнів та договорів:

– На національному рівні укладається Генеральна угода, яка по-суті має стати соціальним (суспільним) договором. Її положення повинні мати силу закону. Основною метою угоди є закріплення пріоритетів розвитку соціально-трудових відносин, окреслення меж втручання держави в бізнес процесу.

– Угодою на галузевому рівні встановлюються галузеві норми, зокрема у сфері нормування праці; оплати

праці, визначення мінімального (базового) тарифу (посадового окладу), розмірів діапазону диференціації в оплаті праці, тарифних коефіцієнтів /грейдів, схеми віднесення до грейдів, інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.), процедури їх призначення, нарахування, виплати та перегляду з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; забезпечення рівних прав та можливостей працівників щодо продуктивної зайнятості, відсутності дискримінації; відповідності рівня кваліфікації виконуваним роботам; встановлення правових форм регулювання трудових відносин та сфери поширення контрактів; регулювання зайнятості персоналу з гнучкої, дистанційної зайнятості, особливості праці людей з обмеженими можливостями), тощо.

– Регіональні (територіальні) угоди мають трансформуватися у соціальні договори місцевих адміністрацій, громад і бізнесу задля забезпечення рівних прав та можливостей працівників щодо продуктивної зайнятості, відсутності дискримінації; встановлення мінімальних гарантій у сфері оплати праці (мінімальної заробітної плати, мінімального /базового тарифу/посадового окладу); забезпечення реалізації програм розвитку регіону/території шляхом збереження здоров'я населення, розвитку талантів, навчання (підтримки соціальних проектів підприємств), ін.

Зважаючи на вимоги цифрової економіки, врахування цих пропозицій у новій редакції вище зазначеного Закону дасть змогу нівелювати негативні впливи 4-ї промислової революції та мотивувати усіх соціальних партнерів до інноваційного типу розвитку економіки України.

Висновки. Соціальний діалог залишається надзвичайно актуальним у змінюваному світі праці. Очевидною є необхідність залучати нових гравців, оскільки вони стають більш важливими – працівники, які працюють за новими формами зайнятості, а також нові роботодавці. Необхідно продовжувати поширювати практики соціальної відповідальності, оскільки справедливий баланс між соціальними та економічними цілями є вигідним для всього суспільства. У будь-якій сфері економіки індивідуалістична поведінка, ймовірніше, приведе до значно гірших результатів, ніж за умови реалізації соціального діалогу. Дуже важливо визнати, що хороші економічні показники, довірливі трудові відносини та висока соціальна згуртованість часто взаємопов'язані [2]. Тож подальше удосконалення соціально-трудових відносин неможливе без трансформації соціального діалогу з урахуванням вимог цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Chala N., Poplavska O. The Interrelation Between Government And Business in Fighting Poverty in Ukraine. *Humanizacja Pracy* : kwartalnik – Szkoła Wsiza im Pawla Wlodkovicza w Plocku. 2017. Pp. 25–38.
2. Employment and Social Developments in Europe 2018. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 280 p. doi:10.2767/875456. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150> (дата звернення: 30.06.2019).
3. ETUC. Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork, 2017. URL: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork> (дата звернення: 08.07.2019).
4. ETUI/ETUC. Benchmarking Working Europe 2018. 2018. Режим доступу: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2018> (дата звернення: 07.07.2019).
5. Industrial relations. ILOSTAT. URL: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=9&_afzLoop=1032965660823286&_afzWindowMode=0&_afzWindowId=fgh7uej9i_1#!%40%40%3F_afzWindowId%3Dfgh7uej9i_1%26_afzLoop%3D1032965660823286%26MBI_ID%3D9%26_afzWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dfgh7uej9i_45 (дата звернення: 02.07.2019).
6. Social dialogue. ILO. URL: [%20%20a](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm) (accessed 30.06.2019).
7. Stachowicz-Stanuschs Agata, Amam Wolfgan. Management education for corporate social performance. Popland, 2017. 320 p.
8. Vision for Industry 2030. Report by Industry 2030. High Level Industrial Roundtable. European Commission. URL: <https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2019-06/Industry%202030%20factsheet.pdf> (дата звернення: 08.07.2019).

9. Voss Eckhard, Gospel Howard, Dornelas Antonio, Vitols Katrin. What works and why? : Results of a synthesis review of social dialogue interventions 2002-2012. Geneva : ILO, 2013. 90 p.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів : Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19> (дата звернення: 10.07.2019).
11. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.07.2019).
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 10.07.2019).
13. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. Краматорськ : Національний центр продуктивності, 1995. 152 с.
14. Колот А.М. Соціальне партнерство як інструмент формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади. *Соціальна економіка*. 2013. № 1. С. 81–90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_1_10 (дата звернення: 07.07.2019).
15. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. Київ : АПСВ, 2005. 432 с.
16. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання. *Україна: аспекти праці*. № 1. 2004. С. 42–48.
17. Скуратівський В., Жуков В. Соціальне партнерство в Україні : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 2001. 200 с.

References:

1. Chala N., Poplavska O. (2017). The Interrelation Between Government And Business in Fighting Poverty in Ukraine. *Humanizacja Pracy* : kwartalnik – Szkoła Wisza im Pawła Wlodkovica w Plocku, pp. 25–38.
2. Employment and Social Developments in Europe 2018 (2018). European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 280 p. doi:10.2767/875456. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newId=9150> (accessed 30.06.2019).
3. ETUC (2017). Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork. URL: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork> (accessed 08.07.2019)
4. ETUI/ETUC (2018). Benchmarking Working Europe 2018. Available at: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2018> (accessed 07.07.2019).
5. Industrial relations. ILOSTAT. Available at: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portallapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_afLoop=1032965660823286&_afWindowMode=0&_afWindowId=fgh7uej9i_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dfgh7uej9i_1%26_afLoop%3D1032965660823286%26MBI_ID%3D9%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dfgh7uej9i_45 (accessed 02.07.2019).
6. Social dialogue. ILO Available at: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (accessed 30.06.2019).
7. Stachowicz-Stanuschs Agata, Amam Wolfgan (2017). Management education for corporate social performance. Popland, 320 p.
8. Vision for Industry 2030. Report by Industry 2030. High Level Industrial Roundtable. European Commission. Available at: <https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2019-06/Industry%202030%20factsheet.pdf> (accessed 08.07.2019).
9. Voss Eckhard, Gospel Howard, Dornelas Antonio, Vitols, Katrin (2013). What works and why? : Results of a synthesis review of social dialogue interventions 2002-2012. Geneva : ILO, 90 p.
10. Zakon Ukrainy (2016). «Pro vnesennia zmin do deiaknykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy». Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19> (accessed 10.07.2019).
11. Zakon Ukrainy (1997). «Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini». Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80> (accessed 10.07.2019).
12. Zakon Ukrainy (2010). «Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini». Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (accessed 10.07.2019).
13. Kazanovskiy A.V., Kolot A.M. (1995). Sotsialne partnerstvo na rynku pratsi. Kramatorsk : Natsionalnyi tsentr produktyvnosti, 152 p.
14. Kolot A.M. Sotsialne partnerstvo yak instrument formuvannia konsolidovanoi sotsialnoi vidpovidalnosti: teoretychni zasady. *Sotsyalnaia ekonomika*. 2013. № 1. Pp. 81–90. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_1_10 (accessed 07.07.2019).
15. Osovyi H.V., Zhukov V.I., Rudenko V.M., Semenikhin V.O. (2005). Sotsialno-trudovi vidnosyny : pytannia teorii ta praktyky v Ukraini : navch. posib. Kyiv : APSV, 432 p.
16. Poplavska O. (2004). Rozvytok sotsialnoho partnerstva v Ukraini yak chynnyk ekonomichnoho zrostantia. *Ukraina: aspekty pratsi*. № 1. Pp. 42–48.
17. Skurativskiy V., Zhukov V. (2001). Sotsialne partnerstvo v Ukraini : navch. posib. Kyiv : Vyd-vo UADU, 200 p.

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В УКРАИНЕ: СОСТОЯНИЕ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМКЕ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы трансформации института социального диалога под влиянием цифровизации. Особое внимание уделено анализу эффективности социального диалога в Украине. Автором определены основные институциональные препятствия для развития социального диалога, в частности, сужение сферы действия социального диалога, нарушение принципа инклюзивности социального диалога, который определен МОТ, противоречия законодательства в сфере прав и обязанностей органов местного самоуправления, непрозрачность системы определения репрезентативности участников диалога и отсутствие юридической силы решений, принятых в ходе переговоров. Автором предложен инструментарий для определения эффективности, проведен анализ социально-экономической эффективности социального диалога. По результатам этого анализа установлена высокая вероятность социальных и трудовых конфликтов из-за снижения доверия к социальным партнерам и несоответствия декларируемых целей результатам социального диалога в стране. Также автор построил модель социального диалога в цифровой экономике. Представленная модель отличается от существующей расширенным кругом участников, которые привлекаются к социальному диалогу; дополнен предмет социального диалога с учетом задач Глобального договора и усовершенствованы принципы социального диалога, обозначены формы взаимодействия.

Ключевые слова: социальный диалог, социальное партнерство, цифровизация, модель социального диалога, эффективность социального диалога, доверие.

SOCIAL DIALOGUE IN UKRAINE: CONDITION, EFFICIENCY, PROSPECTS OF DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Summary. The article is devoted to the study of the transformation of the content of social dialogue as an instrument for achieving agreed managerial decisions between the state, business, and society. The issue of transformation of the institute of social dialogue under the influence of digitalization is considered separately. Particular attention is paid to the analysis of the state and effectiveness of social dialogue in Ukraine. The author describes the main institutional obstacles for the development of social dialogue in Ukraine. In particular, the most significant ones are identified – the narrowing of the scope of social dialogue; violation of the principle of inclusiveness of social dialogue, as defined by the ILO; inconsistency between different legislative acts (in the field of rights and responsibilities of local self-government bodies and social dialogue); the opacity of the system for determining the representativeness of the participants in the dialogue and the lack of legal force in the decisions taken during the negotiations. The author proposes methodological approaches for assessing the effectiveness of social dialogue. Among the suggested indicators that assess the quality and effectiveness of social dialogue, the author highlighted the level of trust in social partners, the level of profitability for businesses from employment, the level of wage potential, the probability of poverty, the stability of legislation, etc. The analysis of socio-economic effectiveness of social dialogue by author's methodological approach allowed to establish a high probability of social and labor conflicts due to lower confidence in social partners and the discrepancy of declared goals with the results of social dialogue in Ukraine. Also, the author has constructed a model of social dialogue in the digital economy. The presented model differs from the existing, firstly, extended circle of participants involved in social dialogue. Emphasis is placed on the mandatory involvement of the public in social dialogue. At the same time, the role of the public in the negotiation process is not limited to monitoring and control; they become an active participant and determine the vector of dialogue (problem field), produce and initiate consideration of topical issues for society. Secondly, the subject of social dialogue has been supplemented, taking into account the tasks of the Global Compact, and the principles of social dialogue have been improved. In particular, the sphere of harmonious working life has been added, in which the balance between work and leisure, education and development should be achieved; environmental safety and responsibility of each social partner for the implementation of the decisions made. Thirdly, the principles of social dialogue are supplemented – the supremacy of human values and their rights, autonomy, and social security.

Key words: social dialogue, social partnership, digitalization, model of social dialogue, effectiveness of social dialogue, trust.