

Соціальна і гуманітарна політика

УДК 331.107.5

Бліщук Катерина Михайлівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри регіонального та місцевого розвитку
Національний університет «Львівська політехніка»*

Blishchuk Kateryna

*Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor of the Department of Regional and Local Development
Lviv Polytechnic National University
ORCID: 0000-0002-8154-6608*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ SOCIAL PARTNERSHIP IN THE FIELD OF SOCIAL PROTECTION

***Анотація.** Вступ. Функціонування ефективної системи соціального захисту населення в Україні визнається одним із пріоритетних напрямів розвитку соціальної політики держави, передбачаючи якісну трансформацію системи управління соціальним обслуговуванням населення відповідно до потреб населення і нових соціально-економічних викликів. Відповідно це актуалізує вирішення проблеми застосування інструментів соціального партнерства у сфері соціального захисту.*

***Мета.** Метою дослідження є з'ясувати особливості соціального партнерства у сфері соціального захисту, вивчити зарубіжний досвід та обґрунтувати можливості його впровадження у соціальну сферу України.*

***Матеріали і методи.** Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правове забезпечення, яке стосується соціального партнерства; 2) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, які досліджують особливості соціального партнерства в сфері соціального захисту.*

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: теоретичного узагальнення (для характеристики соціального партнерства в сучасних умовах); формалізації, аналізу та синтезу (для обґрунтування взаємозв'язків між формами соціального партнерства); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Результати. У статті наведено розв'язання актуальної наукової проблеми обґрунтування теоретико-методологічних засад розвитку соціального партнерства у сфері соціального захисту в сучасних умовах та розроблено науково-прикладні підходи, що забезпечують практичне використання отриманих наукових результатів. Відзначено, що соціальне партнерство займає важливе місце у сфері соціального захисту населення України. Представлено основні форми соціального партнерства у сфері соціального захисту населення. Розглянуто закони, які регламентують правові норми, спрямовані на врегулювання відносин соціального партнерства. Сформульовано основні принципи соціального партнерства у сфері соціального захисту. Підкреслено, що на сьогодні у сфері соціального захисту України існує немало проблем, які прямим чином впливають на розвиток соціального партнерства. Зауважено, що Україна посідає восьме місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, згідно даних Звіту про міжнародну міграцію. Обґрунтовано потребу вивчення зарубіжного досвіду функціонування соціальної сфери та його адаптації у вітчизняні реалії для вирішення складної ситуації, що склалася у сфері соціального захисту. Аргументовано, що у розвинутих країнах соціальне партнерство відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного соціального порядку та стабільності.

Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на особливостях та перспективах покращення соціального партнерства у сфері соціального захисту у повоєнний період.

Ключові слова: *соціальне партнерство, соціальний захист, держава, населення, роботодавців, працівники, зарубіжний досвід.*

Summary. *Introduction. The functioning of an effective system of social protection of the population in Ukraine is recognized as one of the priority directions of the development of the state's social policy, providing for a qualitative transformation of the system of managing the social services of the population in accordance with the needs of the population and new socio-economic challenges. Accordingly, this actualizes the solution to the problem of applying social partnership tools in the field of social protection.*

Purpose. The purpose of the study is to clarify the peculiarities of social partnership in the field of social protection, to study foreign experience and to substantiate the possibilities of its implementation in the social sphere of Ukraine.

Materials and methods. The materials of the study are: 1) regulatory and legal support, which concerns social partnership; 2) the works of domestic and foreign authors who investigate the peculiarities of social partnership in the field of social protection.

In the process of carrying out the research, the following scientific methods were used: theoretical generalization (to characterize social partnership in modern conditions); formalization, analysis and synthesis (to substantiate the relationships between forms of social partnership); logical generalization of results (formulation of conclusions).

Results. The article provides a solution to the current scientific problem of substantiating the theoretical and methodological foundations of the development of social partnership in the field of social protection in modern

conditions, and developed scientific and applied approaches that ensure the practical use of the obtained scientific results. It was noted that social partnership occupies an important place in the sphere of social protection of the population of Ukraine. The main forms of social partnership in the field of social protection of the population are presented. The laws that regulate legal norms aimed at regulating social partnership relations are considered. The main principles of social partnership in the field of social protection are formulated. It is emphasized that today there are many problems in the sphere of social protection of Ukraine, which directly affect the development of social partnership. It is noted that Ukraine ranks eighth in the list of countries whose citizens go to work abroad, according to the International Migration Report. The need to study the foreign experience of the functioning of the social sphere and its adaptation to domestic realities in order to solve the complex situation in the sphere of social protection is substantiated. It is argued that in developed countries, social partnership plays a key role in ensuring effective social order and stability.

Discussion. In further research, it is proposed to focus attention on the features and prospects of improving social partnership in the field of social protection in the post-war period.

Key words: *social partnership, social protection, state, population, employers, employees, foreign experience.*

Постановка проблеми. Складна економічна та політична ситуація в Україні вимагає рішучих змін у системі державного управління, децентралізації влади і розвитку України як європейської суверенної держави. У цьому контексті одним із актуальних завдань є підвищення результативності державного управління у сфері соціального захисту.

Функціонування ефективної системи соціального захисту населення в Україні визнається одним із пріоритетних напрямів розвитку соціальної

політики держави, передбачаючи якісну трансформацію системи управління соціальним обслуговуванням населення відповідно до потреб населення і нових соціально-економічних викликів. Відповідно це актуалізує вирішення проблеми застосування інструментів соціального партнерства у сфері соціального захисту. Це зумовлено тим, що соціальна взаємодія, побудована на партнерському співробітництві суб'єктів соціального управління, може не лише адаптуватися до глобальних змін у соціальній сфері, але й забезпечити ефективне функціонування системи соціального обслуговування населення в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціального захисту та соціального партнерства піднімаються у працях багатьох вчених. Так, варто згадати таких дослідників як Антонова В. [2], Бившева Л. [1], Болотіна Є. [1], Гітіс Т. [2], Гордеюк А. [6], Іванова А. [3], Луньова Т. [4], Моцна І. [5], Носаньова А. [2], Спіцина Г. [6], Чемерис Є. [2], Шубна О. [1] та багато інших. У своїх публікаціях вони вивчають особливості фінансування та управління системою соціального захисту населення в Україні, здійснюють дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні, розглядають особливості забезпечення соціального захисту в умовах децентралізації бюджетних повноважень, оцінюють закордонний досвід розвитку інституту соціального партнерства у сфері трудових відносин аналізують проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та обґрунтовують шляхи їх вирішення.

Проте в сучасних умовах існує постійна потреба ґрунтовних наукових досліджень соціальної сфери, зважаючи на виклики сучасного суспільства, що зумовило вибір теми даного дослідження.

Мета статті. З'ясувати особливості соціального партнерства у сфері соціального захисту, вивчити зарубіжний досвід та обґрунтувати можливості його впровадження у соціальну сферу України.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правове забезпечення, яке стосується соціального партнерства; 2) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, які досліджують особливості соціального партнерства в сфері соціального захисту.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: теоретичного узагальнення (для характеристики соціального партнерства в сучасних умовах); формалізації, аналізу та синтезу (для обґрунтування взаємозв'язків між формами соціального партнерства); логічного узагальнення результатів (формулювання висновків).

Виклад основного матеріалу. У сфері соціального захисту населення важливе місце займає соціальне партнерство як «система взаємозв'язків між державою, роботодавцями та найманими працівниками, яка спрямована на узгодження інтересів та вирішення проблем, які можуть виникати у соціальній та виробничій діяльності» [4, с. 16].

До основних форм соціального партнерства у сфері соціального захисту науковці відносять ті, що представлені у табл.1

Таблиця 1

Основні форми соціального партнерства у сфері соціального захисту

№ п/п	Форми	Їх характеристика
1	участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства	спільна участь представників роботодавців і профспілок у роботі органів, які сприяють вирішенню соціально-економічних питань
2	укладання угод та договорів	офіційні угоди, які можуть включати різноманітні питання, такі як умови праці, заробітна плата та інші соціальні питання
3	колективні договори	узгоджені угоди між представниками роботодавців і профспілок, які визначають умови праці та соціальні права працівників
4	участь найманих працівників у управлінні підприємством	залучення працівників до процесів управління та прийняття рішень на підприємстві

5	організація арбітражних процедур та процедур по примиренню сторін	здійснення процедур для досягнення консенсусу та вирішення спорів
6	розв'язання колективних трудових спорів та їх запобігання	процес вирішення конфліктів та прийняття заходів для запобігання можливим протиріччям
7	загальне управління фондами соціального партнерства та участь найманих працівників у доході підприємства	спільне управління фондами та включення працівників у розподіл доходів підприємства
8	обмін інформацією	активний обмін інформацією між сторонами щодо умов праці та соціальних питань
9	контроль за виконанням спільних домовленостей	моніторинг виконання угод та домовленостей, узгоджених між сторонами соціального партнерства

Джерело: складено на основі [6, с. 170]

Процес створення системи соціального партнерства в Україні почався у перші роки існування незалежної країни. Протягом цього часу була розроблена нормативно-правова база соціального партнерства, включаючи прийняття низки законів, ратифікацію міжнародних угод і реалізацію відповідних програм. Так, до законів, які регламентували норми, спрямовані на врегулювання відносин соціального партнерства, слід віднести:

- "Про колективні договори і угоди" (1993 р.);
- "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (1998 р.);
- "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (1999 р.);
- "Про соціальний діалог в Україні" (2010 р.);
- "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" (2012 р.);

Поряд із прийняттям цих законів було внесено відповідні зміни до Кодексу законів про працю України і ратифіковано міждержавні угоди та нормативні акти Європейського Союзу і конвенції Міжнародної організації

праці, що стосуються прав роботодавців і працівників. Крім того, були схвалені і на сьогодні реалізуються Програми гідної праці Міжнародної Організації Праці. Також в Україні на сьогодні діє програма, орієнтована на період 2020–2024 років [7], яка передбачає три пріоритети з дев'ятьма кінцевими результатами:

- поліпшені умови праці та соціальний захист;
- поліпшений соціальний діалог;
- інклюзивна та продуктивна зайнятість.

На основі норм, визначених у законодавстві, а також підходів науковців можна сформулювати основні принципи соціального партнерства у сфері соціального захисту (табл. 2).

Таблиця 2

Принципи соціального партнерства у сфері соціального захисту

№ п/п	Принципи	Їх характеристика
1	сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі	держава створює спеціальні органи для сприяння вирішенню соціально-трудових відносин та розвитку соціального партнерства на демократичних засадах
2	зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах	активна участь сторін у формуванні договірних відносин свідчить про їхню зацікавленість у спільному регулюванні соціально-трудових питань
3	повага і врахування інтересів сторін	взаємна повага та урахування інтересів є ключовими елементами в процесі ведення переговорів та укладання угод
4	рівноправність сторін	кожна із сторін може бути ініціатором переговорів, забезпечуючи взаємне визнання їхньої рівноправності
5	дотримання норм трудового законодавства та інших нормативних актів	сторони та їхні представники повинні дотримуватися встановлених норм трудового законодавства та інших відповідних нормативних актів
6	обов'язковість виконання умов колективних договорів, угод	сторони зобов'язані виконувати умови, передбачені колективними договорами та угодами
7	добровільність прийняття	угоди та зобов'язання, які приймаються

	сторонами на себе зобов'язань без примусу і погроз	сторонами, здійснюються на добровільній основі, без застосування примусу або погроз
8	свобода вибору під час обговорення питань, що входять у сферу праці	сторонам надається свобода вибору тем та аспектів, які обговорюються у сфері праці
9	відповідальність сторін за невиконання умов колективних договорів, угод	сторони несуть відповідальність за невиконання умов, узгоджених у колективних договорах та угодах
10	контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод	органи нагляду здійснюють контроль за виконанням умов, визначених у колективних договорах та угодах

Джерело: складено на основі [6, с. 170]

На сьогодні у сфері соціального захисту України існує немало проблем, які прямим чином впливають на розвиток соціального партнерства. До них можна віднести:

- існування проблем на ринку праці, пов'язаних із високим рівнем безробіття, високою еміграцією робочої сили, низьким рівнем зайнятості та відчутною невідповідністю кваліфікації потребам ринку праці;
- високий рівень корупції, що є суттєвою перешкодою на шляху цивілізованого соціального партнерства;
- слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників в контексті соціального діалогу;
- поширена практика недотримання прийнятих колективних угод та договорів на підприємствах і в організаціях;
- домінування сторони роботодавців в процесі соціального діалогу із працівниками;
- часто наявність формального характеру колективно-договірного процесу;
- домінування патерналістських настроїв у свідомості громадян України;

- значна частка тіньової економіки [4, с.18].

Україна посідає восьме місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, згідно даних Звіту про міжнародну міграцію (World Migration Report 2022). Так, дані цього Звіту свідчать, що щороку із країни виїжджає 5,5–6 млн. осіб [8]. Із врахування сьогоденних реалій, зумовлених активними бойовими діями на значній території України, цей показник є значно вищим.

Для вирішення складної ситуації, що склалася у сфері соціального захисту України і стримує розвиток соціального партнерства попри припинення війни потрібно шукати шляхи виходу із кризи. У цьому може допомогти вивчення зарубіжного досвіду функціонування соціальної сфери та його адаптації у вітчизняні реалії. Так, у розвинутих країнах соціальне партнерство відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного соціального порядку та стабільності. На міжнародному рівні історично виникли різноманітні моделі соціального діалогу, включаючи модель чистого та змішаного представництва, модель профспілкового представництва, біпартизм, трипартизм. А сам соціальний діалог в Європейському Союзі включено до основних прав, задекларованих Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників, в якій визначені зобов'язання держав-членів щодо дотримання основних соціальних прав у таких сферах: «здійснення діяльності за будь-якою професією; поліпшення умов життя та праці; зайнятість та справедлива заробітна плата; професійне навчання; свобода об'єднання та ведення колективних переговорів; соціальний захист; консультування, інформування та участь працівників в управлінні; рівність чоловіків та жінок; захист дітей та підлітків; охорона здоров'я та безпека на робочому місці; соціальна та професійна інтеграція непрацездатних осіб; гарантія мінімального доходу для осіб похилого віку» [9].

На сьогодні дослідниками виокремлено декілька моделей соціального партнерства в розвинених країнах: англійську (консервативну), американську, німецьку (соціал-демократичну), французьку (соціалістичну), шведську тощо. Для України цікавим буде вивчення шведської моделі соціального партнерства, яка заснована на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців і профспілок. Причому держава тут виступає інструментом, за допомогою якого не тільки забезпечується розвиток, вдосконалення та стабільність економічної системи. [10].

У більшості випадків конфлікти інтересів стосуються сфери неузгодженостей щодо умов праці та з питань заробітної плати. Під час вирішення таких конфліктів врегулювання відбувається шляхом переговорів між соціальними партнерами, а також через Трудовий суд та арбітраж. У Швеції функціонує інститут посередників для забезпечення ефективних процедур посередництва. Держава безпосередньо не є учасником соціального діалогу, обмежуючись законодавчим визначенням основ для його функціонування. Колективні угоди в Швеції чітко визначають сферу регулювання, враховуючи рівень, на якому вони укладаються.

Дослідники виділяють такі переваги шведської моделі стосовно соціального партнерства [10]:

1. Демократичне управління системою вирішення трудових конфліктів, яке передбачає, що урегулювання трудових конфліктів відбувається на основі демократичних принципів, сприяючи ефективному взаємодії та вирішенню розбіжностей.

2. Формування спільних поглядів на технічні зміни та підвищення продуктивності праці шляхом спільного розуміння необхідності технічних інновацій та зростання продуктивності праці, що сприяє конструктивному підходу до цих питань.

3. Створення сприятливих умов для бізнесу та праці. Шведська модель сприяє створенню умов, які допомагають розвитку бізнесу та забезпечують високі стандарти праці.

4. Спільна відповідальність сторін за соціальну стабільність в державі, що означає, що учасники соціального партнерства несуть спільну відповідальність за забезпечення стабільності та гармонії в суспільстві.

Вивчаючи досвід такої розвиненої в соціальному плані країни як Німеччина, треба сказати, що характерними рисами німецької системи соціального партнерства є збалансованість інтересів найманих працівників та роботодавців. До особливостей цієї системи відносять:

- широке використання норм галузевих тарифних угод.
- відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому рівнях;
- широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії;
- жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць [11].

В Німеччині також поширена участь працівників в управлінні підприємствами через створення Ради підприємства, до функцій якої належать: розроблення режимів робочого часу; прийняття і зміна статуту підприємства; встановлення причин аварій на виробництві; консультації з роботодавцем; участь у роботі комісії з техніки безпеки; перевірка стану робочих місць; формування політики заробітної плати та ін. [11].

Загалом, в європейських країнах успішно втілюється концепція "якості трудового життя", в основі якої лежать наступні критерії:

1. Раціоналізація режимів праці та відпочинку, яка передбачає оптимізацію робочих графіків та режимів відпочинку для забезпечення балансу між працею та особистим життям.

2. Широке залучення працівників до управління виробництвом відповідно до забезпечення впливу на виробничі процеси та участі працівників у прийнятті управлінських рішень.

3. Соціальна корисність праці в контексті розуміння соціального внеску та значущості праці в суспільстві.

4. Можливість розвивати свої здібності та просування по службі, що передбачає створення можливостей для кар'єрного зростання та умов для особистого і професійного розвитку працівників.

5. Безпечність праці, тобто забезпечення здоров'я та безпеки працівників на робочому місці.

6. Справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання: Іншими словами, це визнання необхідності справедливої оплати праці та систем стимулювання, спрямованих на мотивацію працівників.

Отже, зарубіжний досвід свідчить, що системи соціального захисту не мають жорстко фіксованих форм, і вони піддаються змінам та адаптаціям відповідно до тенденцій розвитку економіки та суспільства. У цьому контексті постійно виникають нові моделі соціального захисту, які характеризуються новими рисами та принципами. Такий гнучкий підхід дозволяє країнам адаптувати свої системи соціального захисту до змінних умов і вимог ринкової економіки та глобалізації.

Україні варто зважати на можливості запозичення досвіду соціального партнерства у сфері соціального захисту. Це, зокрема, стосується взаємовідносин працівників і роботодавців, впровадження систем, принципів, інструментів і процедур захисту соціальних прав працівників на робочому місці та мінімізації виникнення випадків втрати роботи, а також нещасних випадків на робочому місці. У свою чергу, це потребує адаптації вітчизняного законодавства до норм та стандартів розвинених країн.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, соціальне партнерство позиціонується як ефективний механізм надання соціальних послуг у сфері соціального захисту, передбачаючи взаємодію основних соціальних суб'єктів: державних і місцевих органів управління, бізнес-структур і недержавних некомерційних організацій у сфері надання соціальних послуг.

На даний час є всі підстави вести мову про нездатність сучасної системи соціального партнерства в Україні задовольнити вимоги суспільства щодо вирішення важливих економічних і соціальних питань. Відповідно до цього розглянуто зарубіжний досвід, на підставі чого можна стверджувати про потребу запозичення кращих надбань розвинених країн щодо реалізації відносин соціального партнерства у сферу соціального захисту України.

В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на особливостях та перспективах покращення соціального партнерства у сфері соціального захисту у повоєнний період.

Література

1. Болотіна Є.В., Шубна О.В., Бившева Л.О. Особливості фінансування та управління системою соціального захисту населення в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2021. №1(40). С. 120-126. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.1\(40\).120-126](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.1(40).120-126).
2. Гітіс Т.П., Чемерис Є.Т., Антонова В.І., Носаньова А.С. Дослідження сучасного рівня соціального захисту населення в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1 (59). С. 116-122. doi: 10.12958/1817-3772-2020-1(59)-116-122.
3. Іванова А. Особливості забезпечення соціального захисту в умовах децентралізації бюджетних повноважень. *Світ фінансів*. 2021. №1 (66). С. 38-47. doi: 10.35774/sf2021.01.038.

4. Луньова Т.С. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні. *Економічний простір*. 2022. № 180. С. 16-20. doi: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/180-2>.
5. Моцна І.В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 25, Ч. 1. С. 166–169.
6. Спіцина Г., Гордеюк А. Закордонний досвід розвитку інституту соціального партнерства у сфері трудових відносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4. С. 168-177.
7. Програма гідної праці 2020-2024: Україна. *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774455/lang--uk/index.htm (дата звернення: 21.01.2024).
8. Трудова міграція: чи побільшає українських заробітчан у 2022 році. *Європейська Бізнес Асоціація*. 2022. URL: <https://tinyurl.com/57p9fv9u> (дата звернення: 22.01.2024).
9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Міжнародний документ від 9.12.1989 р. № 994_044. *Верховна Рада України: офіційний вебпортал*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 23.01.2024).
10. Бабич Т.Л., Євченко О.О. Перспективи шведсько-української співпраці щодо реалізації проекту з вирішення трудових спорів. *Національна служба посередництва і примирення: вебсайт*. URL: <https://tinyurl.com/39pn7huj> (дата звернення: 23.01.2024).
11. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 240–245.

References

1. Bolotina, Ye.V., Shubna, O.V., & Byvsheva, L.O. (2021). Osoblyvosti finansuvannya ta upravlinnya systemoyu sotsial'noho zakhystu naseleण्या v Ukrayini [Peculiarities of financing and management of the system of social protection of the population in Ukraine]. *Herald of economic science of Ukraine*, 1(40), 120-126. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.1\(40\).120-126](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2021.1(40).120-126) [in Ukrainian].
2. Gitis, T.P., Chemerys, Ye.T., Antonova, V.I., & Nosanyova, A.S. (2020). Doslidzhennya suchasnoho rivnya sotsial'noho zakhystu naseleण्या v Ukrayini [Study of the current level of social protection of the population in Ukraine]. *Economic Herald of Donbass*, 1 (59), 116-122. doi: [10.12958/1817-3772-2020-1\(59\)-116-122](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-1(59)-116-122) [in Ukrainian].
3. Ivanova, A. (2021). Osoblyvosti zabezpechennya sotsial'noho zakhystu v umovakh detsentralizatsiyi byudzhethnykh povnovazhen' [Peculiarities of providing social protection in conditions of decentralization of budgetary powers]. *The world of finance*, 1 (66), 38-47. doi: [10.35774/sf2021.01.038](https://doi.org/10.35774/sf2021.01.038) [in Ukrainian].
4. Lunyova, T.S. (2022). Problemy rozvytku sotsial'noho partnerstva v Ukrayini [Problems of social partnership development in Ukraine]. *Economic space*, 180, 16-20. doi: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/180-2> [in Ukrainian].
5. Motsna, I.V. (2019). Problemy rozvytku sotsial'noho partnerstva v Ukrayini ta shlyakhy yikh vyrishennya [Problems of social partnership development in Ukraine and ways to solve them]. *Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University*, 25 (1), 166–169 [in Ukrainian].
6. Spitsyna, G., & Gordeyuk, A. (2022). Zakordonnyy dosvid rozvytku instytutu sotsial'noho partnerstva u sferi trudovykh vidnosyn [Foreign experience of the development of the institute of social partnership in the

- field of labor relations]. *Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 4, 168-177 [in Ukrainian].
7. Prohrama hidnoyi pratsi 2020-2024: Ukrayina [The Decent Work Program 2020-2024: Ukraine]. *International Labor Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774455/lang--uk/index.htm [in Ukrainian].
 8. Trudova mihratsiya: chy pobil'shaye ukrayins'kykh zarobitchan u 2022 rotsi [Labor migration: will the number of Ukrainian workers increase in 2022.]. (2022). *European Business Association*. Retrieved from <https://tinyurl.com/57p9fv9u> [in Ukrainian].
 9. Khartiya Spivtovarystva pro osnovni sotsial'ni prava pratsivnykiv. Mizhnarodnyy dokument vid 9.12.1989 r. №994_044 [Community Charter on Basic Social Rights of Workers. International document dated December 9, 1989 No. 994_044]. *Verkhovna Rada of Ukraine: official webportal*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 [in Ukrainian].
 10. Babych, T.L., & Yevchenko, O.O. Perspektyvy shvedsk'ko-ukrayins'koyi spivpratsi shchodo realizatsiyi proektu z vyrishennya trudovykh sporiv [Perspectives of Swedish-Ukrainian cooperation regarding the implementation of the project on the resolution of labor disputes]. *National Mediation and Conciliation Service: website*. Retrieved from <https://tinyurl.com/39pn7huj> [in Ukrainian].
 11. Vasyuta, V.B., Galayda, T.O., & Igush, T.S. (2018). Zarubizhnyy dosvid rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Foreign experience of regulation of social and labor relations]. *Global and national economic problems*, 21, 240–245 [in Ukrainian].