

<https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024>

УДК: 316.35.061.2 + 331.5.024.5 + 364.6

JEL: J51, J58, O43, P27, K40

**Василь КОСТРИЦЯ,
Тетяна БУРЛАЙ,
Вікторія БЛИЗНЮК**

ДЕФОРМАЦІЇ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ ЯК ЧИННИК СУСПІЛЬНОЇ ДЕСОЛІДАРИЗАЦІЇ¹

Показано, що ефект солідаризму істотно посилює мобілізаційний потенціал суспільства, застосовуючись на всіх рівнях суспільної організації, включаючи сім'ю, територіальну громаду, підприємницьке середовище. Акцентовано увагу на тому, що нова соціальна реальність в Україні, що формується в умовах повномасштабного російського вторгнення, а також ризику втрати державної цілісності та державності як такої, визначає необхідність покладання в основу ідеології національного державотворення основних засад солідарності, що базуються на узгодженості дій всіх суб'єктів суспільної організації. Розкрито суспільний феномен солідаризації як результат досягнення спільних домовленостей, ухвалення консолідованих рішень з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики, що дозволило встановити його тісний зв'язок з процесом реалізації соціального діалогу. Обґрунтовано актуальність соціально-

Костриця Василь Іванович (kostrytsya2@gmail.com), член Національної академії соціального страхування (США); заступник голови Об'єднання організацій роботодавців України.

Бурлай Тетяна Вікторівна (btv2008@ukr.net), д-р екон. наук, доцент; провідний науковий співробітник відділу економічної теорії Державної установи "Інститут економіки і прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

Близнюк Вікторія Валеріївна (vikosa72@gmail.com), д-р екон. наук, старший науковий співробітник; завідувач відділу соціоекономіки праці Державної установи "Інститут економіки і прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>

¹ Автори Т. Бурлай і В. Близнюк висловлюють вдячність за підтримку у підготовці статті, надану в рамках наукового проекту "Соціально-економічні виклики та перспективи відтворення потенціалу солідаризації українського суспільства під час війни та повоєнного розвитку України" (держ. реєстр. № 0124U003262).

Цитування: Костриця В. І., Бурлай Т. В., Близнюк В. В. Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*. 2024. № 3. С. 24–53. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024>

© Видавець Державна установа "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України", 2024.

Стаття відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND 4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.uk>)

ного виміру функціонування вітчизняної системи тристороннього соціального партнерства в умовах воєнних шоків. У рамках інституційної та компаративістської методології розкрито сучасну роль тристороннього соціального партнерства та впливу інституту соціального діалогу в Україні на процеси її суспільної солідаризації у (до)воєнний період. Доведено, що соціальний діалог відіграє провідну роль у вирішенні питань, пов'язаних з досягненням критеріїв гідної праці, забезпеченням соціальних гарантій, просуванням міжнародних трудових норм, регулюванням нестандартних форм зайнятості, забезпеченням рівності у сфері праці, а також з цифровим і "зеленим" переходами. Встановлено, що незбалансованість інтересів сторін соціального діалогу в Україні характеризує недостатню захищеність і відсутність гарантій гідної праці для працівників, з одного боку, та незадоволеність зростаючих потреб українського бізнесу у кваліфікованій і високопродуктивній робочій силі – з іншого. Підкреслено, що одним із наслідків такої незбалансованості постає десолідаризуюче явище трудової бідності. Визначено та статистично обґрунтовано основні деформації інституту соціального діалогу в Україні, сформовані ще в довоєнні часи. На основі конкретних прикладів за період воєнного стану в Україні показано внесок у суспільну солідаризацію вітчизняних об'єднань роботодавців та об'єднань профспілок. Розглядаючи соціальний діалог як інституційну складову суспільного договору, встановлено, що деформована система соціального діалогу в Україні спричиняє ерозію її суспільного договору – рамкової основи солідаризації громадян. Показано, що підтримання високого рівня солідаризації населення України має важливе значення у контексті набуття нею в червні 2022 року офіційного статусу країни – кандидата на вступ до ЄС. Узагальнено рекомендації щодо розв'язання проблем ведення соціального діалогу в Україні у повоєнний період реконструктивного відновлення української економіки, спираючись на сучасні міжнародні підходи та практики. Запропоновано актуальні напрями розбудови тристороннього соціального партнерства, враховуючи сучасні тенденції цифровізації економіки та суспільства, а також поширення нових нестандартних форм зайнятості, включаючи платформну зайнятість.

К л ю ч о в і с л о в а : повоєнна відбудова України, суспільне згуртування, солідарний соціальний потенціал, інституційна спроможність, зайнятість, соціальне партнерство.

DEFORMATIONS OF THE INSTITUTION OF SOCIAL DIALOGUE IN UKRAINE AS A FACTOR OF SOCIAL DESOLIDARIZATION

Vasyl Kostrytsia (kostrytsya2@gmail.com), Member of the National Academy of Social Insurance (USA); Deputy Head of the Association of Employers' Organizations of Ukraine.

Tetiana Burlai (btv2008@ukr.net), Doctor of Science (Economics), Associate Prof.; Senior Researcher at the Department of Economic Theory, Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

Viktorii Blyzniuk (vikosa72@gmail.com), Doctor of Science (Economics), Senior Research Fellow; Head of the Department of Socioeconomics of Labor, Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>

It is shown that the effect of solidarity significantly enhances the mobilization potential of society, being applied at all levels of social organization, including the family, territorial community, and the business environment. The authors emphasize that the new social reality in Ukraine, which is being formed in the context of a full-scale Russian invasion, as well as the risk of loss of state integrity and statehood as such, determines the need to lay the basic principles of solidarity based on the coherence of actions of all subjects of social organization in the basis of the ideology of national state-building. The authors reveal the social phenomenon of solidarization as a result of reaching joint agreements and making consolidated decisions on the formation and implementation of the State socio-economic policy, which allowed establishing its close connection with the process of social dialogue. The relevance of the societal dimension of the functioning of the national system of tripartite social partnership in the context of military shocks is substantiated. Within the framework of institutional and comparative methodology, the modern

role of tripartite social partnership and the impact of the institution of social dialogue in Ukraine on the processes of its social solidarity in the (pre)war period are revealed. It is proved that social dialogue plays a leading role in addressing issues related to achieving the criteria of decent work, ensuring social guarantees, promoting international labour standards, regulating non-standard forms of employment, ensuring equality in the field of labour, as well as digital and "green" transitions. It is established that the imbalance of interests of the parties to social dialogue in Ukraine is characterized by insufficient protection and lack of guarantees of decent work for employees, on the one hand, and the unmet needs of Ukrainian business for qualified and highly productive labour, on the other. It is emphasized that one of the consequences of this imbalance is the desolidating phenomenon of labour poverty. The authors identify and statistically substantiate the main deformations of the institution of social dialogue in Ukraine, which were formed in the pre-war period. On the basis of specific examples from the period of martial law in Ukraine, the contribution to social solidarity of domestic employers' associations and trade unions is shown. Considering social dialogue as an institutional component of the social contract, the article establishes that the deformed system of social dialogue in Ukraine causes the erosion of its social contract – the framework for solidarity of citizens. It is shown that maintaining a high level of solidarity among the population of Ukraine is important in the context of its official status as an EU candidate country in June 2022. The article summarizes recommendations for solving the problems of social dialogue in Ukraine in the post-war period of reconstructive recovery of the Ukrainian economy, based on modern international approaches and practices. The authors propose relevant directions for the development of tripartite social partnership, taking into account current trends in the digitalization of the economy and society, as well as the spread of new non-standard forms of employment, including platform employment.

Key words: postwar reconstruction of Ukraine, social cohesion, solidarity social potential, institutional capacity, employment, social partnership.

Світовий досвід підтверджує, що соціальний діалог залишається дієвим інструментом дотримання принципів гідної праці, інклюзивного розвитку та соціальної згуртованості в соціально-трудої сфері. Нова соціальна реальність в Україні, що формується в умовах триваючого вже третій рік повномасштабного російського вторгнення, руйнівного впливу воєнних шоків і ризику втрати державної цілісності та державності як такої, зміна пріоритизації державних витрат визначає необхідність покладання в основу ідеології національного державотворення основних засад солідарності, що базуються на узгодженості дій всіх суб'єктів суспільної організації. У цьому контексті солідарність тісно корелює з поняттям соціальної згуртованості суспільства, що визначає два основні виміри: відчуття **приналежності** до спільноти та стосунки між її членами в самій спільноті, та походить від демократичних зусиль щодо встановлення соціальної рівноваги, економічного динамізму та національної ідентичності з цілями заснування системи справедливості, підтримки імпульсів економічного зростання та уникнення соціальних розколів (Manca, 2014).

Ефект солідаризму істотно посилює мобілізаційний потенціал суспільства, застосовуючись на всіх рівнях суспільної організації, включаючи сім'ю, територіальну громаду, підприємницьке середовище. Солідаризація як результат досягнення спільних домовленостей, прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної економічної та соціальної політики тісно пов'язана з процесом реалізації соціального діалогу.

Соціальний діалог відіграє провідну роль у вирішенні таких актуальних питань, як досягнення критеріїв гідної праці, забезпечення соціальних гарантій, просування міжнародних трудових норм, регулювання нестандартних форм зайнятості, забезпечення рівності у сфері праці, а також поступового переходу до екологічно чистої економіки. В умовах затяжної війни та загострення проблем забезпечення трудових і соціальних прав, особистої і державної соціальної безпеки, солідаризація суспільства, як і соціальний діалог, набувають особливого значення. Міжнародні стандарти соціального діалогу, кращі юридичні практики країн ЄС у цій царині відіграють роль цільових орієнтирів для правового забезпечення цього процесу та формування нових інституційних форм в Україні.

Проблематика ефективності соціального діалогу та соціальної відповідальності завжди входила до кола наукових інтересів українських дослідників. Так, відзначаючи, що на платформі соціального діалогу досягається формальна чи неформальна, гласна чи негласна домовленість між його сторонами про взаємні зобов'язання, А. Колот (2013) аргументовано доводить, що це дозволяє консолідовано досягати узгодженої економічної, соціальної й екологічної динаміки розвитку, протистояти новим викликам і загрозам, пов'язаним із триваючою глобалізацією. У дослідженні І. Сахарук (2020) соціальний діалог обґрунтовується як економічний, соціальний і правовий феномен, а також незмінна основа реалізації концепції гідної праці. Перспективи розвитку соціального діалогу в Україні за умов цифровізації національної економіки розкриваються в роботі О. Поплавської (2019). Також вітчизняні експерти об'єктивно вказують, що під час пандемії COVID-19 всі наочно усвідомили, що процес трансформації світу праці в нову систему є невід'ємною ознакою сучасності. Це трансформує суспільні інститути та ініціює ланцюгові реакції в багатьох інших сферах людського життя. Своєю чергою це актуалізує необхідність модернізації соціального діалогу в Україні як засобу ефективного подолання негативних наслідків каскадних криз (*Маршавін та ін., 2022*).

Окрім того, у роботах українських науковців неодноразово досліджувалися такі актуальні та гострі питання, як знецінення праці, виникнення феномену працюючих бідних, соціальна безвідповідальність і роботодавців, і працівників, і державних органів та структур влади (*Новікова та ін., 2022*); внутрішні та зовнішні джерела, що формують гібридні ризики соціально-трудової сфери (*Близнюк, Яценко, 2023*); взаємозв'язок продуктивності праці та рівня добробуту українського населення (*Shumska et al., 2023*); забезпечення кадрового потенціалу повоєнного відновлення промисловості України (*Панькова, Касперович, 2024*). Зарубіжні та вітчизняні експерти комплексно досліджують проблематику стійкості системи соціального забезпечення в Україні в умовах війни. Дослідники акцентують увагу, що ця стійкість, окрім іншого, пов'язана з упровадженням сучасних цифрових технологій для забезпечення фізичної та технологічної доступності до належних громадянам соціальних виплат, а також патріотизмом і соціальною солідарністю українців (*Fultz, Kostrytsia, 2023*).

Водночас недостатньо дослідженими на сьогодні залишаються питання, що стосуються соціетального виміру функціонування вітчизняної системи тристороннього соціального партнерства в умовах воєнних шоків.

Зважаючи на викладене вище, **мета** статті полягає у розкритті сучасної ролі тристороннього соціального партнерства та впливу інституту соціального діалогу в Україні на процеси її суспільної солідаризації у (до)воєнний період.

Основні результати дослідження. Одна з чітких "ліній розлому" суспільної солідаризації в Україні обумовлена інституційною неспроможністю вибудувати дієву та ефективну національну систему соціального діалогу, що в рамках моделі трипартизму регулює взаємодію у сфері соціально-трудових відносин трьох сторін – профспілок (виразників інтересів працівників), роботодавців і держави. У визначенні Закону "Про соціальний діалог в Україні" від 23.12.2010 р. № 2862, тристороннє ведення соціального діалогу партнерами має здійснюватися у тому числі з метою "соціальної стабільності в суспільстві". Однак на практиці його інституційна деформованість постає конфліктогенним чинником соціального партнерства і потенційно стимулює соціальні збурення через неможливість вирішення на його основі актуальних проблем у сфері зайнятості та національного ринку праці. Незбалансованість інтересів сторін соціального діалогу в Україні характеризує недостатню захищеність і відсутність гарантій гідної праці для працівників, з одного боку, та незадоволеність зростаючих потреб українського бізнесу у кваліфікованій і високопродуктивній робочій силі – з іншого.

Вже довгі роки соціальний діалог залишається на глобальному та загальноєвропейському порядку денному. Безсумнівною є його пріоритетність і в майбутньому, враховуючи, що ключові послання щодо тристороннього внеску (соціального діалогу) будуть представлені на Всесвітньому соціальному саміті, що під егідою ООН і назвою "Друга Всесвітня зустріч на найвищому рівні в інтересах соціального розвитку" проведиметься в 2025 році. Відповідні доручення щодо підготовки проекту цих ключових послань дала у червні цього року тристороння Адміністративна рада Міжнародного бюро праці (МБП)².

Для України, яка 25 червня 2024 року офіційно розпочала переговори про вступ до Євросоюзу, принципово необхідно адаптуватися до вимог, норм і правил функціонування інституту соціального діалогу в ЄС. Визначальна роль тристоронніх партнерів у соціальній ринковій економіці об'єднаної Європи, причому з наділенням їх законотворчими можливостями у сфері соціальної політики ЄС, закріплена статтями 151–156 Договору про функціонування Європейського Союзу. Враховуючи це, Європейська комісія консультиється з соціальними партнерами європейського рівня щодо законодавчих пропозицій для розбудови соціального партнерства. Ключовою

² International Labour Organization (ILO) (2024, June 13). *Report of the Working Party on the New Social Contract for Our Common Agenda*. GB.351/INS/5. <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/gb/351/report-working-party-new-social-contract-our-common-agenda>

платформою для ухвалення стратегічних рішень щодо підтримки соціального діалогу на рівні ЄС є щорічний Тристоронній соціальний саміт, у якому беруть участь лідери керівних інституцій ЄС і європейських соціальних партнерів, а співголовують президенти Європейської ради та Європейської комісії, яка генерує відповідні ініціативи. Зокрема, у січні 2023 року Комісія представила ініціативу щодо Рекомендації Ради ЄС стосовно подальшого зміцнення та розвитку соціального діалогу за допомогою конкретних дій на національному рівні та рівні Євросоюзу, яка розширює можливості соціального діалогу для адаптації до нових тенденцій на ринку праці на тлі переходу до цифрової та кліматично нейтральної економіки та появи нових форм зайнятості. У документі зазначалося, що європейські "соціальні партнери також відіграють ключову роль у подоланні далекосяжних наслідків російської воєнної агресії проти України, сприяючи інтеграції на ринок праці переміщених осіб з України, а також інших біженців і мігрантів, та знаходячи сталі рішення для коригування заробітної плати та колективних договорів у відповідь на кризу вартості життя та високий рівень інфляції"³. Відповідну рекомендацію Ради ЄС⁴ ухвалено 12 червня 2023 року.

У вищезазначеному інституційному контексті наприкінці січня 2024 року на саміті соціальних партнерів у Валь-Дюшесі (Бельгія) підписано "Тристоронню декларацію про процвітаючий європейський соціальний діалог" (*Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue*) як **оновлене** зобов'язання щодо зміцнення соціального діалогу на рівні ЄС, яке спрямоване на консолідацію зусиль для вирішення ключових проблем в економіках і на ринках праці країн-учасниць. Декларація також ініціює процес підготовки Пакту про європейський соціальний діалог (*Pact for European social dialogue*) та його укладення до початку 2025 року⁵.

Актуальність подальшої розбудови Євросоюзом інституту соціального діалогу була підкреслена і на Конференції високого рівня з питань Європейської опори соціальних прав, проведеної у квітні 2024 року в Ла-Юльпе (Бельгія)⁶. Під час заходу лідери Європейського парламенту, Єврокомісії, Європейської конфедерації профспілок, а також інших соціальних партнерів і громадських організацій ЄС підтвердили "відданість сильній та стійкій Соціальній Європі" й ухвалили Декларацію про майбутнє Європейської опори соціальних прав, у числі ключових компонентах якої визначено соціальний діалог.

Соціальний діалог як стратегічний вектор політики Міжнародної організації праці (МОП). На основі свого мандату МОП розглядає ін-

³ European Commission (2023, January 25). *Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions*. COM(2023) 40 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A40%3AFIN>

⁴ Council of the EU (2023). *Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union*. C/2023/1389. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj>

⁵ European Commission (2024, January 31). *EU and social partners in Val Duchesse commit to strengthening social dialogue to tackle labour challenges*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1632&furtherNews=yes&newsId=10749>

⁶ European Commission (2024, April 16). *EU Renews Commitment to a Strong and Resilient Social Europe at Conference in La Hulpe*. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10825#navItem-2>

ститут соціального діалогу як наріжний камінь у формуванні соціального партнерства та дієвий механізм для вирішення актуальних економічних і соціальних проблем, подолання криз, заохочення належного управління та стимулювання соціально-економічного прогресу. Відповідно до визначення МОП, змістовно, структурно та інституційно соціальний діалог включає:

- переговори, консультації та обмін інформацією між урядами, організаціями роботодавців і працівників;
- колективні переговори між роботодавцями / організаціями роботодавців та організаціями працівників;
- запобігання та вирішення трудових спорів;
- інші підходи, такі як співпраця на робочому місці, міжнародні рамкові угоди та соціальний діалог у контексті регіональних економічних спільнот.

Окрім того, за твердженням Міжнародної організації праці, масштаб і якість соціального діалогу безпосередньо впливають на соціальний мир, стабільність, а також загальне управління ринками праці та економікою⁷.

Ґрунтуючи національне соціальне партнерство, соціальний діалог сприяє згуртуванню суспільства та реалізації його об'єктивного запиту на соціальну справедливість, зокрема щодо гарантованих громадянам можливостей гідної праці, трудових доходів, соціальної захищеності на всіх етапах життєвого циклу людини – від народження і до глибокої старості. Згідно з ухваленою 2008 року Декларацією МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації, саме соціальному діалогу відведена ключова роль у реалізації концепції гідної праці, що спрямована на забезпечення належних умов праці й соціального захисту, гідної заробітної плати, гармонійного поєднання трудового й особистого життя тощо на засадах рівності та соціальної справедливості (Сахарук, 2020). Вказане пояснює посилену увагу до теми соціального діалогу з боку провідних інституцій глобальної управлінської ієрархії.

Показовим прикладом є офіційне створення Адміністративною радою МБП у листопаді 2023 року Глобальної коаліції за соціальну справедливість (*Global Coalition for Social Justice*) – міжнародної платформи для прийняття політичних зобов'язань, інвестицій та конкретних дій, одним із шести тематичних пріоритетів якої визначено "Зміцнення інститутів соціального діалогу"⁸. У рамках Інавгураційного форуму Глобальної коаліції за соціальну справедливість, що відбувся 13 червня 2024 року під час 112-ї сесії Міжнародної конференції праці в Женеві, проведено спеціальний тематичний діалог високого рівня на тему "Сприяння соціальному діалогу задля загального процвітання"⁹, де розглянуто, як спільні зусилля соціаль-

⁷ ILO (n.d.). *Social Dialogue and Tripartism*. URL: <https://www.ilo.org/topics/social-dialogue-and-tripartism>

⁸ ILO (2024). *Global Coalition for Social Justice. Thematic Priorities*. URL: <https://social-justice-coalition.ilo.org/about>

⁹ ILO (2024, June 14). *World leaders call for urgent action to advance social justice at the Inaugural Forum of the Global Coalition for Social Justice*. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/112/world-leaders-call-urgent-action-advance-social-justice-inaugural-forum>

них партнерів можуть призвести до інклюзивного зростання, забезпечити справедливий доступ до можливостей і сприяти сталому розвитку.

У цьогорічній доповіді МОП "Роль соціального діалогу та його інститутів у боротьбі з нерівністю у світі праці"¹⁰ акцентується увага на беззаперечному факті, що у сучасному світі нерівність є складною та багатовимірною, негативно впливає на економічне зростання і серйозно підриває соціальну згуртованість. До того ж соціальний діалог, як тристоронній (сторони – представники працівників, роботодавців і органів виконавчої влади або місцевого самоврядування), так і двосторонній (сторони – представники працівників і роботодавців), загально визнано як невід’ємну умову успішності політики держави щодо подолання різних форм нерівності у суспільстві. Насамперед, *подолання найхарактерніших проявів нерівності у сфері зайнятості*, що стосуються: розподілу трудового доходу; різниці у продуктивності підприємств; гендерної дискримінації; ступеня неформальності (тінізації) економіки та ринку праці; прогалин в охопленні населення соціальним захистом; договірних відносин між соціальними партнерами (колективні угоди та договори тощо). Для цього соціальний діалог має ґрунтуватися на прозорій, доступній і базованій на довірі взаємодії всіх сторін із наданням ресурсів для підтримки розбудови потенціалу соціальних партнерів.

Розбудова вказаного потенціалу має здійснюватися як на національному, так і галузевому та корпоративному рівні. Зокрема, експертами доведено, що в умовах кризової економіки саме соціальне партнерство виступає не лише однією з найважливіших детермінант формування соціально-психологічного клімату виробничого середовища та конфігурації соціально-трудових відносин на підприємствах, а й ефективним інструментом зниження наявних диспропорцій у цих відносинах (Portna et al., 2021).

Інститут соціального діалогу в Україні та його деформації.

На сьогодні Україна має необхідне законодавчо-правове підґрунтя для розбудови національної системи соціального діалогу, однак його застосування залишається суперечливим і малоефективним.

Ще за радянських часів Україна ратифікувала низку визначальних щодо інституціоналізації соціального діалогу конвенцій МОП, а саме: Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87); Конвенцію про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98); Конвенцію про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються (№ 135); Конвенцію про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (№ 144); Конвенцію про сприяння колективним переговорам (№ 154). У 2016 році також ратифіковано Конвенцію про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102), що дає можливість

¹⁰ ILO (2024). *The role of social dialogue and its institutions in combating inequalities in the world of work*. Background report for the ILO-AICESIS Joint International Conference (23–24 November 2023, Athens, Greece). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_901614.pdf

наближатися до міжнародних норм соціального забезпечення через соціальний діалог.

Проте з низки причин, включаючи очевидну слабкість внутрішнього інституційного середовища, імплементація Україною зазначених міжнародних стандартів у практиках сьогодення залишається недостатньою для побудови повноцінного високоефективного інституту соціального діалогу. За експертною оцінкою МОП, вітчизняне законодавство та практика у сфері соціального діалогу характеризуються численними суперечностями і прогалинами, а значна "зарегульованість" трудових відносин національним законодавством не надає ні роботодавцям, ні працівникам в Україні адекватних можливостей для самостійної реалізації своїх трудових прав та обов'язків на рівні підприємств, організацій і фірм (Mihes, 2023).

На наше переконання, саме деформації вітчизняного інституту соціального діалогу значною мірою детермінують процеси десолідаризації в українському суспільстві. Це стосується як довоєнного, так і частково воєнного часу. А в період повоєнної реконструктивної відбудови країни можуть стати на заваді згуртуванню українців, і тому нагальним завданням постає усунення зазначених деформацій, насамперед за допомогою інструментів державної політики.

На сьогодні у числі характерних ознак деформованості національної системи тристороннього соціального діалогу можемо назвати такі:

- часте порушення соціально-трудова права та інтересів працюючих українців (*на початок лютого 2022 р. загальна заборгованість з виплати заробітної плати сягнула 3,1 млрд грн¹¹; очевидно, внаслідок шоквих впливів війни ця цифра значно зростає*);
- слабе охоплення працівників колективними договорами (*у 2021 році такими договорами в Україні було охоплено лише 5,1 млн працівників, або 38,8% їх загальної кількості*). Частка українських працівників, які охоплені колективними договорами у загальній чисельності зайнятого населення, з роками зменшується. За даними Держстату за 2015, 2020 і 2021 роки, помітна значна диференціація рівня охоплення працівників колективними договорами в Україні¹². Найбільший рівень охоплення характерний для таких сфер економічної діяльності, як освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, промисловість. Найменше охоплені колективними договорами працівники таких сфер, як тимчасове розміщення й організація харчування, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, сільське господарство, лісове та рибне господарство, операції з нерухомим майном, будівництво. Варто зазначити, що для цих сфер економічної діяльності характерний і високий рівень неформальної зайнятості, за винятком тимчасового розміщення й організації харчування, транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності.

¹¹ Тут і далі, якщо не вказано інше, наведено дані Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

¹² Державна служба статистики України (2022). *Праця України – 2021*. Статистичний збірник. С. 178. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

Зменшення рівня охоплення колективними договорами віддаляє Україну від соціальних орієнтирів гідної праці, належних гарантій і захисту зайнятості та веде до слабкої захищеності прав працівників.

Прийнята в жовтні 2022 року Директива ЄС щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі¹³ передбачає, що країни-члени повинні прагнути досягти охоплення працівників колективними угодами на рівні 80%. Згідно з даними ОЕСР, у 2019–2021 роках лише 8 із 27 країн ЄС перевищували цей поріг (Італія, Австрія, Франція, Бельгія, Фінляндія, Швеція, Данія та Іспанія), тоді як у Болгарії, Греції, Польщі, Угорщині, Румунії, Словаччині та балтійських країнах аналогічні показники становили від 10 до 30%¹⁴. Ухвалення Директиви змусило відповідні держави ЄС розробити національні плани дій для підвищення рівня охоплення працівників колективними угодами.

- надзвичайно високий рівень неформальної, тобто "тіньової" зайнятості (у довоєнному 2021 році – понад 3 млн осіб, або 19,5% загальної кількості зайнятого населення віком 15 років і старше), у разі охоплення якою людина не має практично жодних соціальних гарантій і пенсійних перспектив;

- тривала дисфункціональність Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), яка на сьогодні є абсолютною.

На поточний момент на сайті НТСЕР вказано: "Упродовж 2018–2021 років Національна рада фактично не виконувала своїх завдань та функцій ... через відсутність голови Національної ради"¹⁵. Відновлення роботи НТСЕР шляхом новопризначення її співголів зафіксовано у протоколі засідання від 23 грудня 2021 року, однак з цієї дати і до сьогодні засідання знову не проводяться, оскільки досі (станом на кінець липня 2024 р.) так і не призначено нового голову НТСЕР;

- недостатньо ефективне управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування¹⁶ – всі вони в останні роки є бюджетно незбалансованими.

¹³ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>

¹⁴ OECD (2023). Collective bargaining coverage. A detailed methodological note. P. 19–20. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/Detailed%20methodological%20note%20on%20collective%20bargaining%20coverage.pdf>

¹⁵ Національна тристороння соціально-економічна рада (н.д.). *Становлення та розвиток соціального діалогу в Україні*. URL: <https://ntser.gov.ua/>

¹⁶ Станом на кінець 2014 року діяло чотири вітчизняні державні фонди соціального страхування: Пенсійний фонд України (ПФУ); Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України; Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Два останні зазначені фонди, згідно з Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці" від 28.12.2014 № 77, були реорганізовані шляхом утворення єдиного Фонду соціального страхування України, що почав діяти з квітня 2015 року. Відповідно до Закону України від 21.09.2022 № 2620 та постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2022 № 1442, протягом січня-квітня 2023 року Фонд соціального страхування України було ліквідовано, а його функції передано до ПФУ. Таким чином, станом на липень 2024 року діючими фондами соціального страхування є Пенсійний фонд України та Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Зокрема, загальна заборгованість платників зі сплати обов'язкових платежів і внесків до Пенсійного Фонду України станом на 1 квітня 2024 року сягнула 50,3 млрд грн, у т. ч. заборгованість зі сплати єдиного внеску – 20,6 млрд грн¹⁷. У бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2021 році загальні видатки перевищували надходження у вигляді страхових внесків на 3,9 млрд грн¹⁸, у 2023 році – на 0,9 млрд грн¹⁹, у 2024 році – на 2,0 млрд грн²⁰;

- низька ефективність реформування вітчизняної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, розпочатого з ухваленням наприкінці 2014 року Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці".

Як ознаку гальмування інституційної розбудови національної системи соціального діалогу слід розцінювати те, що й досі залишається невиконаною одна з ключових рекомендацій МОП щодо відповідних реформаторських заходів України: "... У процесі реструктуризації фондів соціального страхування Уряд повинен забезпечити ключову роль соціальних партнерів в управлінні та прийнятті рішень фондами соціального страхування та автономію фондів" (МОП, 2016). Подолання вказаного й інших гальмівних бар'єрів для модернізації вітчизняної системи загальнообов'язкового державного соціального страхування щодали більше актуалізується під впливом чинників оборонно-безпекового, демоекономічного, епідеміологічного характеру. Тому важливою для повоєнного соціо-економічного відновлення України є адаптація кращих міжнародних підходів, практик і рекомендацій у цьому напрямі. Зокрема, напрацьованих американською Національною академією соціального страхування щодо поточної модернізації федеральної системи страхування на випадок безробіття США, що здійснюється з урахуванням прогалів, виявлених під час пандемії COVID-19, у тому числі пов'язаних із масовими технологічними збоями, громіздкою адміністративною структурою, погано оснащеною для вчасної та адресної виплати допомоги на випадок безробіття, а також значними відмінностями між штатами щодо розміру допомоги по безробіттю, тривалістю і доступністю її виплат для отримувачів (NASI, 2024);

¹⁷ Пенсійний Фонд України (2024, 28 травня). *Звіт про роботу органів Пенсійного Фонду України у I кварталі 2024 року*. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

¹⁸ Постанова правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття № 36 від 17.12.2021 "Про схвалення проекту бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2021 рік". URL: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_no_36.pdf

¹⁹ Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2023 рік" від 31.01.2023 № 85. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85-2023-%D0%BF#Text>

²⁰ Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття на 2024 рік" від 30.01.2024 № 98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2024-%D0%BF#Text>

- регулярні офіційні зауваження керівних інституцій Євросоюзу, включаючи Європейську комісію та Європарламент, щодо необхідності кардинального поліпшення стану соціального діалогу в Україні, враховуючи її зобов'язання за Угодою про асоціацію з ЄС, ратифікованою 2014 року;
- застарілість основного трудового законодавства – чинний Кодекс законів про працю України ухвалено ще 1971 року, хоча з того часу до нього й внесено низку змін, – та майже десятиріччя безуспішних спроб ухвалити його нову редакцію.

Ще наприкінці 2015 року у першому читанні був ухвалений скандальний проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014), який, зважаючи на передбачене ним надзвичайне звуження обсягу соціально-трудова прав працівників і повноважень профспілок, Федерація профспілок України назвала "проєктом трудового рабства"²¹. Цей проєкт досі піддається нищівній критиці міжнародними та європейськими профспілками. У січні 2024 року оприлюднено черговий проєкт Трудового кодексу України, розроблений Мінекономіки. Але вже на стадії обговорення вказаний законопроєкт було рішуче відхилено Спільним представницьким органом об'єднань профспілок²², а Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні заявлено, що цей проєкт "... потребує суттєвого доопрацювання, як структурного, так і змістовного та адаптованого до законодавства ЄС"²³.

Таким чином, вже тривалий час в Україні через інституційно деформовану систему соціального діалогу зберігається неврегульованість суперечностей і незбалансованість інтересів його сторін. Одним із наслідків такої незбалансованості постає соціально загрозливе та *десоціалізує* явище *трудова бідності* (за даними Пенсійного фонду України, у грудні 2022 року отримували заробітну плату менше мінімальної 18,8% найманих працівників в Україні, у грудні 2023 року – 13,2%)²⁴.

Вплив повномасштабного воєнного вторгнення РФ на стан соціального діалогу в Україні. Війна продовжує чинити значний негативний вплив на всіх учасників тристороннього соціального партнерства на національному рівні. Про це, зокрема, свідчить "Швидка оцінка збитків та потреб" за лютий 2022 року – грудень 2023 року, спільно підготовлена ООН, Світовим банком, Європейською комісією та Урядом України. Згідно з нею, станом на кінець 2023 року війна завдала Україні прямих збитків

²¹ Федерація професійних спілок України (2017, 26 червня). *Звільняємось від трудового "рабства"*. URL: <https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/profspilkovi-vidznaki/197-obgovoryuemo-trudovij-kodeks-ukrajini/12510-zvilnyaemos-vid-trudovogo-rabstva-2>

²² Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (2024). *Проєкт Трудового кодексу України (78)*. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/>

²³ Об'єднання організацій роботодавців України (2024, 24 січня). *Керівники СПО об'єднань профспілок і роботодавців обговорили проєкт нового Трудового кодексу*. URL: <https://oogu.org.ua/media/news/kerivnyky-spo-obiednan-profspilok-i-robotodavtsiv-obhovoryly-proiekt-novoho-trudovoho-kodeksu/>

²⁴ Пенсійний фонд України (2024, 06 травня). *Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного Фонду України у 2023 році*. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

на суму 152,5 млрд дол. США, а також непрямих втрат на суму майже 500 млрд дол. США²⁵.

Для бізнесу, який працює в Україні, надзвичайно важким був перший рік російського вторгнення. Згідно з даними Держстату, у 2022 році загальна кількість діючих українських компаній у сфері виробництва, торгівлі та послуг скоротилася на 108,9 тис., або майже на третину. Ситуація на сьогодні залишається дуже складною, хоча протягом триваючої вже понад два роки війни в Україні роботодавці, у т.ч. завдяки спочатку досить значній підтримці держави, змогли певним чином адаптуватися до впливу воєнних шоків і продовжують бізнес-діяльність в умовах воєнного стану. Найбільш значно постраждав великий бізнес, зокрема, унаслідок бойових дій були зруйновані, серйозно пошкоджені або ж нині знаходяться на тимчасово окупованих територіях великі металургійні, енергетичні, хімічні, вугледобувні українські підприємства.

Стосовно впливу війни на мікро-, малі та середні підприємства України, то за даними спеціального дослідження, проведеного ПРООН в Україні, станом на кінець 2023 року майже 91% вказаних підприємств відновили свою діяльність з початку війни та поетапно повертаються до довоєнного рівня завантаження потужностей – у середньому на вказану дату цей показник становив 53,4%²⁶.

Чи не найтяжчі наслідки триваючої повномасштабної війни пов'язані з втратами людського капіталу України. Зокрема, це проявляється у значному скороченні робочої сили через незворотні людські втрати, вимушену міграцію за кордон та стрімке зростання структурного безробіття у вітчизняній економіці. Досі нема достовірної оцінки такого скорочення, показники зарубіжних і вітчизняних експертів суттєво розходяться. Згідно з розрахунками МОП, у 2022 році зайнятість в Україні скоротилася на 15,5 в.п., що еквівалентно 2,4 млн втрачених робочих місць²⁷. Ураховуючи попередні макроекономічні прогнози, – стагнацію ділової активності через бойові дії, що продовжують серйозно обмежувати потенціал української економіки та її ринку праці, – МОП залишила оцінку на 2023 рік щодо зайнятості в Україні практично на рівні попереднього року, припустивши, що за консервативного сценарію темпи зростання зайнятості лише на 0,5 в.п., що відповідає збільшенню лише на 70 тис. робочих місць.

²⁵ World Bank (2024, February). *Ukraine – Third Rapid Damage and Needs Assessment (RDNA3): February 2022 – December 2023*. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099021324115085807/P1801741bea12c012189ca16d95d8c2556a>

²⁶ UNDP in Ukraine (2024, February 20). *Assessment of the Impact of the War on Micro-, Small- and Medium-Sized Enterprises in Ukraine*. Kyiv, United Nations Development Programme in Ukraine. URL: <https://www.undp.org/ukraine/publications/assessment-wars-impact-micro-small-and-medium-enterprises-ukraine?fbclid=IwAR2UqHzWnyVtRONMUI7NZPGRsxYTre4Wdi0LVsxYZNCDaDTyVPeyl3cFEUg>

²⁷ ILO (2023, May 26). *Second Supplementary Report: Report on developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine from the perspective of the mandate of the International Labour Organization*. GB.348/INS/5/2. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/348/second-supplementary-report-report-developments-application-resolution>

Водночас, за твердженням Прем'єр-міністра України, за перші два роки війни в країні втрачено 3,5 млн робочих місць²⁸. Тоді як, за спільною оцінкою Міністерства фінансів та Міністерства економіки України, оприлюдненою у червні 2024 року, за час війни чисельність робочої сили в Україні скоротилася на 2,1 млн осіб, або на 12%, до 15,2 млн осіб. Проте ця оцінка не видається достатньо надійною та обґрунтованою, беручи до уваги, що розробники не змогли вказати, за який саме період зроблено розрахунки, та хоча б загалом навести їх методологію. Занадто оптимістичним видається і прогнозне припущення вказаних міністерств, що "біженці, що повертаються, збільшать чисельність робочої сили до 16,0-16,4 мільйона осіб у 2026 році"²⁹, враховуючи нинішню чисельність, вікову та гендерну структуру українських шукачів притулку за кордоном, а також гостроту проблем відбудови зруйнованого житла і соціальної інфраструктури, адаптації до значних структурних змін зайнятості в Україні тощо.

Внесок у суспільну солідаризацію у тяжкі воєнні часи: об'єднання роботодавців України. Особливим та інституційно значущим внеском у підтримання соціального діалогу у воєнний період стало створення нової вітчизняної платформи для широкої співпраці на основі соціального партнерства. Ще на початку війни Український союз промисловців і підприємців разом з Об'єднанням організацій роботодавців України (ООРУ) створили постійно діючий Антикризисний штаб сприяння бізнесу, до роботи якого були залучені представники міністерств, профільних парламентських комітетів, профспілок, наукових і банківських установ, більше сотні провідних бізнес-асоціацій, великих і середніх компаній.

Діяльність Штабу посилила інституційну спроможність тристороннього соціального діалогу, на практиці відстоюючи, у тому числі і на міжнародних майданчиках, інтереси вітчизняного бізнесу у воєнне лихоліття, а також розширюючи його можливості для корпоративної соціальної відповідальності, включаючи добровільну допомогу Збройним Силам України та гуманітарну підтримку ветеранів війни і їхніх родин, вимушених **переселенців**, мирних громадян, що постраждали унаслідок бойових дій.

Крім того, Антикризисний штаб розширив коло нагальних питань щодо підтримки конкретних секторів економіки, включаючи оборонно-промисловий комплекс (ОПК), металургію, енергетику, легку промисловість, транспортні перевезення та ін. Ключовими стали питання збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення, а також весь комплекс питань, пов'язаних з підготовкою до вступу до ЄС. До прикладу, на порядку денному кількох останніх засідань Антикризисного штабу розглядалися питання активізації участі української

²⁸ Профспілка металургів і гірників України (2024, 22 лютого). *Україна через війну втратила 3,5 млн робочих місць – Шмигаль*. URL: <http://pmguinfo.dp.ua/ukraina/7428-ukrajina-cherez-vijnu-vtratala-3-5-mln-robochikh-mists-shmigal>

²⁹ Міністерство фінансів України, Міністерство економіки України (2024, червень). *Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання*. С. 9. URL: <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf>

ділової спільноти в розвитку ОПК; підвищення рівня координації органів державної влади і місцевих військових адміністрацій у визначенні балансу між можливостями енергетичної інфраструктури та необхідністю забезпечення економічної діяльності складних виробництв; пошуку балансу між мобілізацією та бронюванням фахівців; наповнення створеної в лютому 2024 року Всеукраїнської економічної платформи "Зроблено в Україні" конкретними завданнями і планами дій для галузей промисловості; поліпшення внутрішнього інвестиційного клімату, страхування воєнних ризиків та масштабування програм доступного кредитування вітчизняних виробників комерційними банками.

Як зауважують науковці, фактично протягом 23 місяців повномасштабної війни Антикризисний штаб виконував інституційні функції Ради підтримки підприємництва в умовах воєнного стану, що створена Указом Президента України від 26 січня 2024 р. № 30/2024 (Burlay, 2024). І зараз Штаб продовжує виконувати свою місію щодо системного захисту та підтримки вітчизняного бізнесу на засадах корпоративної безпеки та соціальної відповідальності, досягаючи важливих для української економіки результатів.

Гарні практичні приклади зміцнення суспільної солідаризації українців у воєнний період подають й інші організації роботодавців країни. Так, ООРУ за активної участі Всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців охорони здоров'я, представників центральних органів виконавчої влади, наукових установ, а також об'єднань організацій роботодавців і професійних спілок в Україні на всіх рівнях соціального діалогу протягом 2023–2024 рр. упроваджує програми з безпеки, здоров'я та психосоціальної реабілітації на робочих місцях. Це надзвичайно затребуваний суспільний внесок у збереження і розвиток трудового потенціалу України, де через війну виникла величезна потреба у психосоціальній підтримці населення і, зокрема, працівників у трудових колективах, включаючи ветеранів російсько-української війни, що (ре)інтегруються до національного ринку праці³⁰.

Із квітня 2024 року ООРУ за підтримки МОП реалізує пілотний проєкт у Львівській області, де на базі Новороздільської міської лікарні повністю облаштовується корпоративний дитячий садочок. Це складова всеукраїнського проєкту МОП "Забезпечення участі жінок у ринку праці через розширення послуг із дошкільної освіти й догляду за дітьми в окремих областях України", впровадження якого надзвичайно актуальне в умовах, коли багато дитячих садків працюють не на повну потужність через постійні повітряні тривоги та відсутність бомбосховищ або ж перевантажені через внутрішньо переміщених осіб³¹. У таких випадках гнучким і соціально ефективним рішенням може стати організація можливостей для належного догляду за дітьми молодшого віку на робочих місцях батьків чи опікунів.

³⁰ Об'єднання організацій роботодавців України (2024, 19 січня). *Здоровий працівник – успішний бізнес*. URL: <https://ooru.org.ua/media/position/zdoroviy-pratsivnyk-uspishnyi-biznes>

³¹ Об'єднання організацій роботодавців України (2024, 16 квітня). *Стартував пілотний проєкт ООРУ та МОП по організації мережі корпоративних дитячих садків*. URL: <https://ooru.org.ua/media/news/startuvav-pilotnyi-proiekt-ooru-ta-mop-po-orhanizatsii-merezhi-korporatyvnykh-dytiachykh-sadkiv>

Одним із соціально значущих внесків Федерації роботодавців України (ФРУ) стала організація тренінгів з питань безпеки та гігієни праці, спеціально адаптованих до умов воєнного стану в Україні. Із січня цього року ФРУ у партнерстві з Державною службою України з питань праці проводить тренінги для працівників вітчизняних компаній з імітацією реальних дій у певному просторі та умовах. А саме, працівників навчають підходам щодо безпеки праці та здоров'я на робочих місцях при виконанні робіт: у замкнутому просторі; у діючих електроустановках напругою понад 1000 В; на висоті, у т. ч. з навичками промислового альпінізму; газонебезпечних робіт; лісотехнічних робіт тощо³².

Значний інституційний внесок у солідаризацію та посилення інклюзивності українського суспільства також зроблено Конфедерацією роботодавців України, яка у березні 2024 р. започаткувала діяльність сформованої нею Національної мережі "Разом" (<https://pwd.employers.org.ua/ua/razom>), яка об'єднує вітчизняні бізнес-структури і громадські організації задля сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю в Україні. Ця інституційна мережа створена Конфедерацією на засадах, що покладені в основу діяльності під егідою МОП Глобальної мережі бізнесу та осіб з інвалідністю (*ILO Global Business and Disability Network*), яка об'єднує понад 40 країн світу. За сприяння Конфедерації роботодавців України Національна мережа "Разом" тісно співпрацюватиме з вказаною Глобальною мережею МОП, зокрема, в частині адаптації до українських реалій передового міжнародного досвіду щодо реалізації права осіб з інвалідністю на працю, у т.ч. шляхом надання роботодавцям компенсації витрат на облаштування "розумних" робочих місць для осіб з інвалідністю, забезпечення, за потреби, таких осіб на робочих місцях соціальним супроводом, перекладом жестовою мовою тощо³³.

Внесок у суспільну солідаризацію у тяжкі воєнні часи: об'єднання профспілок України. У період воєнного стану профспілки України на практиці виявили свою солідарність з усім суспільством. Так, від самого початку війни вони використовували свої внутрішні та залучені ресурси, включаючи туристичні, санаторно-курортні та дитячі оздоровчі заклади, для надання допомоги у розміщенні та проживанні внутрішньо переміщених осіб, а також мобілізували фінансову та матеріальну (гуманітарну) допомогу постраждалих українцям від Міжнародної конфедерації профспілок (МКП), Європейської конфедерації профспілок, багатьох національних профспілкових об'єднань країн Європи, а також Міжнародної організації праці. Гуманітарну та юридичну підтримку профспілки також надавали людям і родинам, які проживали у зоні бойових дій та на прифронтових територіях, і продовжують надавати таку допомогу й зараз. Окрім

³² Федерація роботодавців України (2024, 29 січня). *Тренінги з питань безпеки та гігієни праці*. URL: <https://fru.ua/ua/media-center/announcements/navchannia/treningi-z-pitan-bezpeki-ta-gigijeni-pratsi/>

³³ Конфедерація роботодавців України (2024, 28 березня). *Відбулася установча зустріч членів Національної мережі "Разом"*. URL: <https://employers.org.ua/news/id2612/>

того, вітчизняні профспілки значно посилили свою активність на міжнародному рівні, вимагаючи виключення російських профспілок, які офіційно підтримують війну проти України, з міжнародних профспілкових об'єднань. Консолідовані зусилля Федерації профспілок України та Конфедерації вільних профспілок України дозволили заручитися підтримкою членських організацій МКП з багатьох країн світу, унаслідок чого ця міжнародна організація призупинила членство у своїх лавах Федерації незалежних профспілок Росії³⁴.

Віддаючи належне гуманітарній діяльності всеукраїнських профспілкових об'єднань, МОП підтримала дві з них – Федерацію профспілок України та Конфедерацію вільних профспілок України – шляхом фінансування у I півріччі 2024 року проєктних заходів, спрямованих на зміцнення їхньої спроможності надавати юридичні послуги та сприяння відстоюванню прав українських працівників в умовах воєнного стану³⁵.

Варто також зазначити, що з самого початку війни проактивну позицію щодо підтримки національного соціального діалогу в Україні займає МОП. Ще у березні 2022 року Адміністративна рада МБП на вимогу українського Уряду, профспілок і об'єднань роботодавців ухвалила резолюцію "Про агресію Російської Федерації проти України з точки зору мандату Міжнародної організації праці"³⁶. У порядку контролю за виконанням названої резолюції, новообрана (на період 2024–2027 років) Адміністративна рада МБП у червні 2024 р. прийняла рішення стосовно прогресу у виконанні згаданої резолюції щодо агресії Російської Федерації проти України³⁷. Показово, що переважна більшість пунктів рішення безпосередньо стосується підтримки соціального діалогу і тристоронніх соціальних партнерів в Україні, а саме, Адміністративна рада МБП:

- знову висловила глибоку стурбованість триваючою агресією Російської Федерації за підтримки білоруського уряду проти України та впливом цієї агресії на учасників тристороннього соціального партнерства – працівників, роботодавців і демократично обраний уряд – в Україні, та на світ праці поза межами України;

- знову закликала Російську Федерацію негайно та безумовно припинити свою агресію та вивести свої війська з України;

³⁴ International Trade Union Confederation (2022, May 24). *ITUC General Council adopts World Congress framework and admits new affiliates*. URL: <https://www.ituc-csi.org/ituc-general-council-adopts-world-congress-framework/>

³⁵ ILO (2024, June 15). *Decision concerning the developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine*. GB.351/INS/7/Decision. URL: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/351/decision-concerning-developments-application-resolution-concerning-russian/>

³⁶ ILO (2022, March 18). *Resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine from the perspective of the mandate of the International Labour Organization (ILO)*. GB.344/Resolution. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/344/resolution-concerning-russian-federations-aggression-against-ukraine>

³⁷ ILO (2024, June 15). *Decision concerning the developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine*. GB.351/INS/7/Decision. URL: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/351/decision-concerning-developments-application-resolution-concerning-russian/>

- ще раз закликала Російську Федерацію виконати всі зобов'язання, що випливають з ратифікації нею конвенцій МОП, включаючи: Конвенцію про працю в морському суднопластві 2006 року зі змінами, зокрема щодо репатріації моряків і доступу до медичної допомоги; Конвенцію про радіаційний захист 1960 року (№ 115) щодо впливу іонізуючого випромінювання на працівників під час їх роботи; Конвенцію про примусову працю 1930 року (№ 29) і супроводжуючого її Протоколу 2014 року, а також забезпечити повний захист, що надається цими документами всім працівникам, які зараз виконують роботу під контролем РФ;

- підтвердила свою непохитну підтримку тристороннім учасникам в Україні, звернулася до Генерального директора МБП з проханням продовжувати реагувати на потреби тристоронніх учасників в Україні та розширити зусилля МОП щодо мобілізації ресурсів, у тому числі на майбутніх міжнародних донорських конференціях з відновлення та реконструкції;

- звернулася до Генерального директора МБП з проханням продовжити моніторинг впливу агресії Російської Федерації проти України на сферу праці та доповісти Адміністративній раді МБП на її 352-й сесії (жовтень–листопад 2024 р.) про розвиток подій у світлі цієї резолюції, включаючи безперервну взаємодію МОП з відповідними інституціями ООН, які беруть участь у моніторингу порушень прав людини і становища працівників морського суднопластва та атомної енергетики³⁸.

У цьому рішенні крізь призму підтримки вітчизняного соціального діалогу особливо значущими є аспекти щодо посилення тристоронніх партнерів, заклик Адміністративної ради МБП до Росії виконувати ратифіковані конвенції МОП на тимчасово окупованих нею територіях України, а також мотивація українських тристоронніх учасників подавати скарги про порушення РФ конвенцій МОП.

Соціальний діалог як інституційна складова суспільного договору. Деформована система соціального діалогу в Україні зумовлює ерозію її суспільного договору – рамкової основи солідаризації громадян.

МОП традиційно розглядає соціальний діалог як підґрунтя так званих "суспільних договорів" або "соціальних контрактів", що є чинниками соціальної згуртованості, економічної стійкості та політичної стабільності. Сьогодні, в умовах зростаючої глобальної турбулентності та множинних каскадних криз, ця інституція об'єктивно вказує на необхідність оновлення суспільних договорів державами, у тому числі, через задіяння національних механізмів соціального діалогу. Так, у травні 2024 року Генеральним директором МБП представлено стратегічну доповідь "На шляху до оновленого суспільного договору", у якій стверджується: "... Усі суспільства засновані на спільній меті: позачасовому та загальному прагненні до соціальної справедливості".

³⁸ ILO (2024, June 15). *Decision concerning the developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine*. GB.351/INS/7/Decision. URL: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/351/decision-concerning-developments-application-resolution-concerning-russian>

вості, свободи, гідності, економічної безпеки та рівності можливостей. За допомогою так званих "суспільних договорів" суспільства прагнуть до досягнення балансу між індивідуальною та колективною відповідальністю. Досягнення цієї мети пов'язане з певними труднощами. Дисбаланс сил та конфлікти інтересів можуть ускладнити зусилля щодо врівноваження різних елементів суспільного договору³⁹. У вказаній доповіді також наголошується, що у нинішні кризові часи оновлення суспільного договору є необхідним, оскільки допоможе задовольнити зростаючий практично у всіх суспільствах запит на соціальну справедливість.

Таким чином, МОП чітко визнає соціальний діалог, який дозволяє сформулювати зобов'язання між тресторонніми партнерами у сфері праці, необхідною передумовою оновлення суспільного договору та просування соціальної справедливості.

Інституційно значущо, що згаданий дискурс знаходить в Україні практичну підтримку Уряду та національних бізнес-асоціацій. У лютому 2024 року ними підписана спільна заява щодо побудови ефективної взаємодії між бізнесом і владою як нагального питання національної безпеки України в умовах повномасштабної війни. Сторонами-підписантами задекларовано, що ефективна взаємодія потребує "напрацювання нового суспільного договору між підприємцями та державою, зокрема у спільній протидії й запобіганні незаконному тиску на підприємців, прозорому оподаткуванні та чесній сплаті податків, впровадженні механізмів розвитку українських виробників", а також визначено такі пріоритетні напрями для співпраці:

- напрацювання практичних рішень для зменшення тиску на підприємців з боку правоохоронних і контролюючих органів;
- "перезавантаження" Бюро економічної безпеки;
- визначення критеріїв віднесення бізнесу до категорії "білого" та переліку переваг для такого бізнесу;
- створення платформи для отримання владними структурами зворотного зв'язку від підприємців;
- напрацювання рішень для вдосконалення та диджиталізації системи бронювання та відряджень працівників⁴⁰.

Зазначимо, що лише послідовні практичні кроки за вказаними напрямками стануть мірилом ефективності задекларованих намірів щодо формування нового суспільного договору між національним бізнесом і Урядом України.

Проблеми соціального діалогу в Україні: бачення ЄС і міжнародних інституцій. Підтримання високого рівня солідаризації населення

³⁹ ILO (2024, May 17). *Towards a renewed social contract*. Report of the Director-General on the International Labour Conference, 112th Session, 2024. ILC.112/Report I(B). Geneva: International Labour Office. URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/towards-renewed-social-contract-report-director-general>

⁴⁰ Міністерство економіки України (2024, 26 лютого). *Новий суспільний договір між бізнесом та Урядом – питання національної безпеки України, – спільна заява Уряду й бізнесу*. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=4cf247be-8aa1-4a50-b8df-955ba5273fdd&title=NoviiSuspilniiDogovirMizhBiznesom>

Україні має вкрай важливе значення у контексті її євроінтеграційних перспектив і набуття в червні 2022 року офіційного статусу країни – кандидата на вступ до ЄС. За обґрунтуванням європейських експертів, підтримання транснаціональної солідарності в Європейському Союзі високою мірою залежить від подолання територіальних розколів у згуртуванні європейців та зміцнення солідарності громадян на рівні країн-учасниць (*Kriesi et al., 2024*).

Протягом останніх років – як до початку масштабного російського вторгнення у лютому 2022 року, так і третій рік потому – міжнародні та європейські інституції висловлювали серйозні зауваження щодо ходу соціальних реформ і реалізації державної соціальної політики України. Зокрема, в резолюції Європарламенту від 11 лютого 2021 року щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС зазначалося, що "... незадовільним залишається впровадження УА/ПВЗВТ⁴¹ у соціальній сфері; тоді як Україна ратифікувала основні міжнародні інструменти, але продовжує їх не виконувати", національна модель тристоронніх консультацій здебільшого залишається дисфункціональною, а український уряд має приділити першочергову увагу реалізації міжнародних трудових стандартів, законодавства та практик ЄС у сферах соціальної політики, зайнятості та праці, а також правилам ведення колективних переговорів, підтримці соціального діалогу, вирішенню проблеми ґендерної нерівності, реформам трудового законодавства тощо⁴².

Надаючи у червні 2022 року документальний Висновок щодо заяви України про членство в ЄС, Європейська комісія наголосила, що "... амбітні структурні реформи для усунення корупції, зменшення державного сліду та постійного впливу олігархів, зміцнення прав приватної власності та підвищення гнучкості ринку праці мають продовжуватися в Україні, щоб покращити функціонування її ринкової економіки"⁴³.

У спеціальному аналітичному звіті, презентованому на початку лютого 2023 року під час 24-го саміту Україна – ЄС, Єврокомісія оцінила загальний прогрес європейської інтеграції нашої держави, та у підсумковому висновку вказала, що "... Україна знаходиться на ранній стадії підготовки у сфері соціальної політики та зайнятості. Вона все ще потребує усунення суттєвих недоліків у трудовому законодавстві. Наближення до *acquis* Європейського Союзу щодо питань здоров'я та безпеки на робочих місцях є обмеженим. Необхідно вирішити проблему незадекларованої праці та заборгованості з виплат заробітної плати. Також необхідно покращити соціальний діалог. Законодавство України не узгоджується із законодавством ЄС щодо ґендерної рівності, також потрібне подальше

⁴¹ УА/ПВЗВТ – Угода про асоціацію між Україною та ЄС (УА). Поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі (ПВЗВТ).

⁴² European Parliament (2021, February 11). *European Parliament resolution of 11 February 2021 on the implementation of the EU Association Agreement with Ukraine (2019/2202(INI))*. P. 8, 27. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0050_EN.pdf

⁴³ European Commission (2022, June 17). *Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union*. COM (2022) 407 final. P. 20. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/c8316380-6cb6-4ffd-8a84-d2874003b288_en?filename=Ukraine%20Opinion%20and%20Annex.pdf

їх узгодження щодо недискримінації у сфері зайнятості. Необхідно вдосконалити систему діяльності інспекції праці⁴⁴.

У контексті міжнародної підтримки дуже показово і важливо, що делегація Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) наприкінці травня 2024 року здійснила візит солідарності до України. Оцінюючи розвиток соціального діалогу в країні, делегація заявила, що "... МКП шкодує та рішуче заперечує проти використання українським урядом воєнного стану для нав'язування політики, яка підриває основні права трудящих та профспілок. Ці зміни включають підриіз колективних переговорів, зниження рівня захисту в процесі найму та звільнення, а також порушення процесів соціального діалогу. Права трудящих мають бути пріоритетом. Уряду слід звернути увагу на роботу МОП із впровадження справедливої трудової практики як основи повоєнного відновлення України та створення стійкого, справедливого та рівноправного ринку праці"⁴⁵.

Доцільно зауважити, що всі наведені вище критичні оцінки міжнародних і європейських інституцій щодо соціального діалогу в Україні і сьогодні зберігають свою актуальність та вимагають відповідних дій з боку тристоронніх учасників національного соціального партнерства.

Рекомендації щодо розв'язання проблем ведення соціального діалогу в Україні. Зазначене вище свідчить про збереження існуючих серйозних недоліків і проблем у вітчизняній сфері соціального діалогу, незважаючи на євроінтеграційні зобов'язання та можливості України. Відтак, у період після закінчення війни і поступового відновлення української економіки та суспільства подолання цих недоліків, розв'язання вищезазначених проблем національного соціального партнерства потребуватиме впровадження адекватної державної політики, зокрема, сформованої на основі сучасних міжнародних підходів і практик. Насамперед, розробленої МОП всеосяжної і комплексної Стратегії щодо скорочення та запобігання нерівності у світі праці⁴⁶, що ухвалена на період 2022–2027 рр. і регламентує серед іншого такі соціальні пріоритети і заходи політики для національних урядів та інших учасників соціального діалогу:

- *всезагальний і адекватний соціальний захист населення – вимагає забезпечення кожному громадянину доступу до системи всеохоплюючого, адекватного і сталого соціального захисту протягом усього життя;*
- *адекватний захист усіх працівників і справедливий розподіл результатів економічного зростання – потребує гарантування соціально-трудоових прав для всіх працівників незалежно від їхнього статусу за-*

⁴⁴ European Commission (2023, February 01). *Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union*. P. 36–39. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf

⁴⁵ International Trade Union Confederation (2024, May 21). *Ukraine: ITUC solidarity visit*. URL: <https://www.ituc-csi.org/ukraine-ituc-solidarity-visit?lang=en>

⁴⁶ ILO (2022, October 06). *Follow-up to the resolution concerning inequalities and the world of work (2021). Comprehensive and integrated ILO strategy to reduce and prevent inequalities in the world of work*. GB.346/INS/5. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_857745.pdf

їнятості у формальній і неформальній економіці; адекватного мінімуму оплати праці, встановленого на законодавчій чи договірній основі згідно з Конвенцією МОП № 131⁴⁷; підвищення ефективності та інклюзивності інституцій національного ринку праці, включаючи відповідні інспекційні служби тощо;

- рівність для всіх, у тому числі гендерна, недопущення дискримінації та соціальна інклюзивність – вимагає вирішення проблем несправедливої оплати праці, гендерної, етнічної, вікової дискримінації, соціального відторгнення тощо;
- створення робочих місць – передбачає активну політику на ринку праці й у інших сферах, стимулюючи зростання зайнятості, подолання розривів у рівнях продуктивності праці між підприємствами, збільшення інвестицій у цифрову інфраструктуру і навички тощо;
- скорочення неформальної зайнятості – вимагає вирішення проблем тінізації економіки і ринків праці, відновлення й удосконалення їх інститутів;
- рівний доступ до якісної освіти і професійної підготовки – включає систему навчання протягом усього життя, а також доступ з раннього дитинства до якісних державних послуг.

Актуальним для України також видається удосконалення трудового законодавства відповідно до вимог ЄС зі спрямуванням на захист найманого працівника. Враховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, доцільно доповнити Кодекс законів про працю України окремою главою "Соціальний діалог у сфері праці" або ж включити таку главу до нового Трудового кодексу країни, де закріпити норми щодо основних положень про соціальний діалог у сфері праці. Слід урегулювати юридичні питання контролю за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей, а також відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог (стаття 19 Закону України "Про соціальний діалог в Україні"). Для цього потрібно:

- дати законодавче визначення поняття "порушення законодавства про соціальний діалог";
- доповнити чинний документ нормами про те, чим та в які **терміни** забезпечується виконання прийнятих рішень та досягнутих домовленостей, яка відповідальність має наступати у разі їх невиконання;
- регламентувати процедуру притягнення до відповідальності суб'єктів соціального діалогу у разі невиконання ними ухвалених рішень чи досягнутих домовленостей у межах ведення соціального діалогу на відповідних рівнях.

Ми цілком поділяємо підхід, за якого законодавцям особливу увагу слід приділити не всеохоплюючій лібералізації у регулюванні трудових відносин, що звучує соціально-трудова права працівників, а регулюванню, зокрема, питань безпеки праці та здоров'я на робочому місці (враховуючи резолюцію Міжнародної конференції праці 2022 року⁴⁸, а також її рекомен-

⁴⁷ ILO (1970, June 22). Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

⁴⁸ ILO (2022, June 10). Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. ILC.110/Resolution I. International Labour Office. ISSN 1811-3141. Економічна теорія. 2024. № 3

дацію 2023 року⁴⁹ щодо включення безпечного і здорового виробничого середовища до зводу основоположних принципів і прав у сфері праці), заходам щодо попередження масових звільнень, наближенню соціальних стандартів не до мінімальних, а до стандартів соціального законодавства країн ЄС, що набули членство у 2004–2013 роках, сприянню забезпеченню гідної праці з посиленням відповідної збалансованості прав та інтересів працівника та роботодавця (*Гесць та ін.*, 2023).

Беручи до уваги сучасні тенденції цифровізації економіки та суспільства, а також поширення нових нестандартних форм зайнятості, включаючи платформну зайнятість, одним з актуальних напрямів розбудови вітчизняної системи тристороннього соціального діалогу має стати законодавче унормування діяльності цифрових й інших видів платформ та поширення на працівників платформної економіки права на свободу об'єднань і права на ведення колективних переговорів.

Регулювання платформної зайнятості та залучення охоплених нею працівників до системи соціального партнерства. Точкою відліку законотворчої діяльності за цим напрямом в Україні доцільно обрати адаптацію положень Директиви ЄС щодо покращення умов праці за платформної зайнятості (*EU Directive on improving working conditions in platform work*)⁵⁰, яку ще спрощено називають Директивою ЄС про платформну працю (*EU Platform Work Directive*). Узгоджений з Радою ЄС проєкт цієї Директиви, що опирається на резолюцію Європарламенту від 16 вересня 2021 року про справедливі умови праці, права та соціальний захист працівників платформ⁵¹, було ухвалено Європейським парламентом у квітні 2024 року.

Стимулом для ухвалення вказаних документів стало стрімке поширення з 2000-х років в Євросоюзі платформної ("gig"-, онлайн-, фріланс-) зайнятості. За даними Європейської комісії, у 2021 році в ЄС діяло понад 500 активних цифрових платформ праці, включаючи такі широковідомі як Bolt, Uber, Glovo, Deliveroo, Just Eat, GrubHub тощо, і майже $\frac{3}{4}$ з них були зареєстровані як МСП. У зазначений період платформною зайнятістю було охоплено понад 28 млн осіб (12,2% загальної чисельності зайнятих) в Європейському Союзі, а до 2025 року їх налічуватиметься вже понад 43 млн.

tional Labour Conference, 110th Session, 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf

⁴⁹ ILO (2023, June 12). *Recommendation concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle*. ILC.111/Recommendation No. 207. International Labour Conference, 111th Session, 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_886376.pdf

⁵⁰ European Parliament (2024, April 24). *Improving working conditions in platform work. European Parliament legislative resolution of 24 April 2024 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))*. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EN.pdf

⁵¹ European Parliament (2021, September 16). *European Parliament resolution of 16 September 2021 on fair working conditions, rights and social protection for platform workers – new forms of employment linked to digital development (2019/2186(INI))*. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_EN.html

Проблема полягає в тому, що нині майже 5,5 млн працівників платформ стикаються з поганими умовами праці та відсутністю чи неналежним доступом до соціального захисту, оскільки їх статус зайнятості класифікується неправильно і по суті вони є "фіктивними самозайнятими особами". Єврокомісія вважає, що внаслідок законодавчого усунення ризиків неправильної класифікації зайнятості, 1,7–4,1 млн працівників платформ в ЄС буде перекласифіковано з "самозайнятих осіб" на "найманих працівників", що надасть їм доступ до трудових прав і соціального захисту. Водночас заходи щодо усунення вказаних ризиків потенційно забезпечать збільшення доходів – у формі соціальних і податкових внесків – держав-членів на суму до 4 млрд євро на рік⁵².

Вже незабаром вирішенню зазначених проблем сприятиме імплементація урядами країн ЄС Директиви про платформну працю, яка має на меті забезпечити правильну класифікацію статусу зайнятості платформних працівників, а також гарантувати дотримання їхніх базових соціально-трудових прав, у тому числі на профспілкові представництва. Ключовими нормами цієї Директиви є⁵³:

(1) *запровадження правової презумпції наявності трудових відносин* між цифровою платформою праці як роботодавцем та особою, яка виконує на цій платформі роботу (на відміну від самозайнятості);

(2) *встановлення правил алгоритмічного управління*, включаючи використання автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень. Цифрові платформи повинні забезпечувати людський, а не автоматизований чи штучний інтелект, нагляд за ухваленням або переглядом рішень щодо найму, умов праці, заробітку тощо працівників платформ;

(3) *посилення захисту персональних даних* працівників платформ. Цифровим платформам заборонено використання автоматизованих систем моніторингу або прийняття рішень для обробки таких даних працівників, як біометрія, емоційний або психологічний стан, особисті переконання тощо;

(4) *розширення ролі профспілок* шляхом охоплення трудовим представництвом працівників платформної економіки, закріплення вимоги до держав ЄС сприяти організації та проведенню колективних переговорів (на основі положень конвенцій МОП № 98 і № 135) між роботодавцями та працівниками – учасниками онлайн-платформ.

Як доводить сучасний європейський досвід, залучення платформних працівників до профспілкового руху на практиці виявляється досить складним завданням. Це, зокрема, показало нещодавнє дослідження МОП щодо готовності платформних працівників утворювати профспілкові об'єднання, проведене на основі репрезентативного опитування в 14 країнах Євросоюзу, які фактично охоплюють 84% населення працездатного віку в ЄС-27

⁵² European Commission. *Executive Summary of the Impact Assessment Report accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Commission Staff Working Document. SWD/2021/397 final. 2021, December 09. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>

⁵³ European Parliament. *Parliament adopts Platform Work Directive*. *Press Releases*. 2024, April 24. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>

(Vandaele et al., 2024). Хоча дані дослідження засвідчили поширеність профспілок у платформній економіці на рівні 13,4%, це інтерпретується як "випадковий" профспілковий рух, оскільки членство в профспілці працівники платформ, найімовірніше, мають за основним місцем роботи у звичайній економіці, тоді як робота на платформі є для них додатковою, неосновною зайнятістю. Існує значний розрив між ставленням і бажанням об'єднатися в профспілку: тоді як приблизно дві третини працівників платформи позитивно ставляться до профспілок, лише більше чверті заявляють, що вони хотіли б приєднатися до профспілкового руху. За обґрунтуванням експертів МОП, основні перешкоди, що відлякують працівників платформ від членства в профспілках, стосуються алгоритмічного управління, регуляторного арбітражу щодо організації працевлаштування та сприяння чіткій підприємницькій орієнтації серед осіб, охоплених платформною зайнятістю.

Парадигмальні засади післявоєнного зміцнення національної економіки, соціального діалогу та суспільної солідаризації в Україні. Враховуючи складні завдання повоєнної реконструктивної відбудови України та її повноцінної інтеграції до Євросоюзу, не викликає сумнівів, що значущість інституційної розбудови соціального діалогу як чинника вітчизняної макроекономічної динаміки та суспільної солідаризації дедалі посилюватиметься. Разом з тим у повоєнний час вирішального значення набуває політико-економічна парадигма, у межах якої відбуватимуться відбудовчі, євроінтеграційні, а також суспільно-об'єднавчі процеси в нашій державі. Вже понад три десятиріччя Україна, як і чимало інших постсоціалістичних держав Східної Європи, рухається в руслі парадигми неолібералізму, міцно і глибоко прищепленої їй міжнародними радниками ще з початку 1990-х років. Економічна практика сучасного неолібералізму має витоки в ухваленні 1989 року так званого "Вашингтонського консенсусу" – понад два десятиліття застосовуваного МВФ і Світовим банком універсального "рецептурного збірника" з десяти макроекономічних реформ, пов'язаних з масовою приватизацією, посиленою фіскалізацією та практично неконтрольованою лібералізацією ринків, фінансів, умов зовнішньої торгівлі та інвестування. Примітно, що цей неоліберальний підхід визначав безумовний пріоритет ринкового регулювання в усіх сферах суспільної динаміки, що стало нищівним для соціального й людського розвитку, підтримки вразливих верств населення, скорочення соціальної нерівності, формування трудового потенціалу та людського капіталу країн, що впроваджували такі реформи. Чимало вчених-економістів, відомих теоретиків і практиків державного соціально-економічного регулювання аргументовано критикують неухильне слідування неолібералізму, показуючи його згубність для економічного і, особливо, соціального розвитку країн, що розвиваються, і країн з ринками, що формуються, та обґрунтовуючи необхідність остаточного відходу від цієї парадигми (Stiglitz, 2003; Rodrik, 2006, 2022; Kolodko, 2011, 2020; Єщенко, Арсеєнко, 2011; Stiglitz, Kosenko, 2024).

Так, Джозеф Стігліц, Нобелівський лауреат у галузі економічних наук, у своїх численних працях акцентує увагу, що на практиці неолібералізм зазнав колосальної невдачі. Величезна кількість реальних доказів з Латин-

ської Америки та Африки показала, що країни, які прийняли Вашингтонський консенсус, часто переживали деіндустріалізацію, повільне зростання, епізодичні кризи та зростання соціальної нерівності (2003; *Stiglitz, Kosenko, 2024*). Президент Міжнародної економічної асоціації у 2021–2023 рр., професор Дені Родрік підкреслює, що у Латинській Америці і Східній Європі було більше приватизації, дерегуляції та лібералізації торгівлі, ніж будь-де в будь-який момент економічної історії, а "криза перехідного періоду" у колишніх соціалістичних економіках була значно глибшою і тривалішою, ніж очікувалося, насамперед внаслідок реформ неолібералізму і "ринкового фундаменталізму" (2006). Абсолютно критично оцінюючи рекомендації щодо неоліберальних реформ, які були автоматично перенесені на країни Східної Європи та СНД за принципом "один розмір підходить для всіх", українські вчені констатують, що Вашингтонський консенсус став основою для проведення одного з найжорстокіших експериментів сучасності, особливо в країнах, що розвиваються, та постсоціалістичних державах (*Єщенко, Арсеєнко, 2011*).

У вказаному вище випадку йдеться саме про жорстокість соціальних наслідків, спричинених державною політикою на неоліберальних засадах. У цьому зв'язку дуже глибокою і слушною видається думка Гжегожа В. Колодка, ключового архітектора польських проєвропейських економічних реформ, що успішно реалізовані під час його перебування на посаді віцепрем'єр-міністра та міністра фінансів Польщі (у 1994–1997 і 2002–2003 роках). Успішний державний управлінець і відомий вчений-економіст вважає, що "... неолібералізм явно переоцінює силу, мету та корисність індивідуалізму. Він без потреби підтримує жадібність, підносячи цей порок до рівня чесноти, що стимулює економіку. Він нехтує аспектами соціальної згуртованості економіки та не сприймає людей як центр економічної діяльності" (*Kolodko, 2011*).

Підсумовуючи зазначене, доцільно твердити не лише про доведену досвідом багатьох держав світу суспільну згубність сліпого слідування неоліберальній доктрині – насамперед для добробуту, солідаризації, соціального партнерства, зайнятості і трудового потенціалу, людського капіталу, – але й про необхідність формування нової парадигми соціально-економічного розвитку України. З цього приводу у своїй нещодавній публікації Дж. Стігліц чітко вказує, що "... незважаючи на те, що неолібералізм поганий для економіки в нормальний час, він ще гірший для країн, які перебувають у стані війни або переживають трансформацію, з якою Україна зіткнеться в наступні роки". При цьому варто враховувати, що неолібералізм помиляється, ставлячи приватний сектор на п'єдестал, тоді як економіка XXI століття вимагає балансу між урядом, ринками та громадянським суспільством (*Stiglitz, Kosenko, 2024*). Схоже, але більш розгорнуте бачення має і Гжегож В. Колодко, слушно вважаючи, що в інституційному контексті неолібералізм розглядає уряд з його регуляторними повноваженнями як свого роду ворога номер один, проте тривалий успіх можливий лише завдяки розумній синергії сили "невидимої руки ринку" та видимого розуму уряду (*Kolodko, 2011*).

Як майбутню альтернативу неолібералізму дослідники пропонують різні підходи. Зокрема, за одним із них є парадигма "продуктивізму", яка наголошує на виробництво та інвестиції, а не на фінанси, а також на відродження місцевих громад в умовах глобалізації. На відміну від неолібералізму, продуктивізм відводить урядам та громадянському суспільству значну роль у досягненні цієї мети, а також приділяє більше уваги заходам з боку пропозиції, спрямованим на створення гідних робочих місць для всіх (Rodrik, 2022). Іншою альтернативою пропонується парадигма "нового прагматизму", яка передбачає відхід від диктату максимізації прибутку та кількісного зростання виробництва як мети економіки, в містить імператив підпорядкування короткострокових інтересів приватного капіталу довгостроковим суспільним інтересам (Колодко, 2020).

Власне бачення нової парадигми післявоєнного реконструктивного відновлення України запропонувала і вітчизняна академічна наука. Воно полягає в ідеї національно укоріненого економічного розвитку, що з відповідними акцентами обґрунтована у працях А. Гриценка (2023), В. Гейця (2023), О. Амоші (2023), О. Бородіної (2023). Згідно із запропонованим науковцями підходом, післявоєнна реконструкція економіки України, яка відбуватиметься в принципово нових вихідних умовах, має спиратися на стратегію національно укоріненого розвитку, що інтегрує *внутрішню інклюзивність* (яка передбачає мобілізацію всіх внутрішніх чинників, фізичного і соціального капіталу як джерел економічного зростання) і *зовнішню інклюзивність* (спрямовану на використання глобалізації для реалізації інтересів національного соціально-економічного розвитку) (Гриченко, 2023).

У контексті розбудови інституту соціального діалогу дуже важливо, що ця ідея знаходить підтримку у репрезентативних на національному рівні соціальних партнерів. Інституційне удосконалення та подолання існуючих деструкцій національної системи соціального діалогу, на які звернута увага у нашому дослідженні, об'єктивно сприятиме як посиленню інституційної довіри та солідаризації українських громадян, так і формуванню нового, більш ефективного і позбавленого вад неолібералізму суспільного договору в українській державі у повоєнний період її розвитку.

Література

1. Амоша О. І., Амоша О. О. (2023). Щодо формули стратегії повоєнної перебудови економіки. *Економіка промисловості*. № 1(101). С. 69–78. <http://doi.org/10.15407/econindustry.2023.01.069>
2. Бородіна О. М. (2023). Базові методологічні підходи та прикладні механізми переходу до національно укоріненого розвитку агропродовольчої системи України. *Економічна теорія*. № 3. С. 44–57. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03.044>
3. Близнюк В., Яценко Л. (2023). Ринок праці у вимірі соціальної якості. *Сталий розвиток економіки*, 1(46), 21–30. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-3/>
4. Геєць В. М. (2023). Формування профілю стратегічно важливих видів промислової діяльності в Україні (погляд на перспективу). *Економіка України*. № 66(9). С. 3–29. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.09.003>
5. Геєць В. М., Бурлай Т. В., Близнюк В. В. (2023). Соціальна резильєнтність національної економіки крізь призму досвіду Європейського Союзу та України. *Економічна теорія*, 3, 5–43. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03>
6. Гриченко, А. А. (2023). Національно укорінений розвиток економіки як локальна відповідь на глобальні геоекономічні зрушення. *Економіка України*. № 66(4). С. 38–54. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.038>

7. Єщенко, П. С., Арсеєнко, А. Г. (2011). Нова парадигма розвитку економіки – настійливе веління нашого часу. *Економіка і прогнозування*. № 1. С. 28–47. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_11_1_28.pdf
8. Колодко, Гж. В. (2020). Економіка нового прагматизму: тотожність, мета, методи. *Економіка України*. № 2. С. 3–23. <https://doi.org/10.15407/economuukr.2020.02.003>
9. Колот А. М. (2013). Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності. *Ринок праці та зайнятість населення*. № 1. С. 21–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_1_7
10. Міжнародна організація праці (МОП) (2016). *Система соціального забезпечення в Україні у 2014–2015 рр. і після: У напрямку ефективних мінімальних рівнів соціального захисту*. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт. URL: <https://www.ilo.org/uk/publications/systema-sotsialnoho-zabezpechennya-v-ukrayini-y-2014-2015-rr-i-pislya-u>
11. Новікова О. Ф., Остафійчук, Я. В., Новак І. М. (2022). Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. № 2(98). С. 75–90. <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>
12. Панькова, О., Касперович, О. (2024). Формування стратегічного партнерства між державою, роботодавцями та профспілками щодо забезпечення кадрового потенціалу повоєнного відновлення промисловості: стан і перспективи. *Економіка промисловості*. № 1(105). С. 80–106. <http://doi.org/10.15407/econindustry2024.01.080>
13. Поплавська О. М. (2019). Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 26(2), 44–49. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/26_2_2019ua/10.pdf
14. Сахарук І. (2020). Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. № 2(113). С. 56–61. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-11>
15. Burlay, T. (2024). New Meaning of CSR in Business: Support for Ukraine's Societal Resilience in Wartime. In: *Belak, J., Nedelko, Z. (Eds.). 8th FEB International Scientific Conference: Challenges in the Turbulent Economic Environment and Organizations' Sustainable Development (21 May, 2024, Maribor, Slovenia)*. University of Maribor. P. 139–150. <https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2024>
16. Fultz E., & Kostytsia V. (2023). *Delivering Social Security in Wartime: Ukraine's Remarkable Innovations*. UN ECOSOC Subcommittee on NGOs Meeting, New York, May 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/370550730_Delivering_Social_Security_in_Wartime_Ukraine's_Remarkable_Innovations
17. Kolodko, G. W. New Pragmatism versus Failing Neoliberalism. *World Bank's Blogs*. 2011, February 25. URL: <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/new-pragmatism-versus-failing-neoliberalism>
18. Kriesi H., Moise A. D., & Oana I.-E. (2024). The determinants of transnational solidarity in the EU. *West European Politics*, 5(47). <https://doi.org/10.1080/01402382.2024.2340336>
19. Manca A. R. (2014). Social Cohesion. In: *Michalos, A. C., et al. (Eds). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2739
20. Mihes, Ch. (Ed.) (2023). *Workers' representatives in selected Central and Eastern European countries: Filling a gap in labour rights protection or trade union competition?* ILO. URL: <https://www.ilo.org/publications/workers-representatives-selected-central-and-eastern-european-countries>
21. National Academy of Social Insurance (NASI) (2024, July). *Unemployment Insurance Task Force. Final Report*. Washington. URL: <https://www.nasi.org/research/unemployment/unemployment-unemployment-insurance-task-force-final-report/>
22. Portna, O. V., Iershova, N. Y., et al. (2021). New Configurations of Social and Labour Relations in a Crisis Economy. *Montenegrin Journal of Economics*, 2(17), 157–172. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-2.13>
23. Rodrik, D. (2022, July 5). The New Productivism Paradigm? *Project Syndicate*. URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/new-productivism-economic-policy-paradigm-by-dani-rodrik-2022-07>
24. Rodrik, D. (2006). Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of

Reform. *Journal of Economic Literature*, XLIV, 973–987. URL: <https://doi.org/10.1257/jel.44.4.973>

25. Shumska, S., Gaidai, A., & Blyzniuk, V. (2023). Welfare of the Ukrainian Population: Assessment of the Level and Impact of Key Factors. *Baltic Journal of Economic Studies*, 9(2), 230–241. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2023-9-2-230-241>

26. Stiglitz, J. E., & Kosenko, A. (2024, July 12). The Way Forward for Ukraine's Economy. *Project Syndicate*. URL: <https://www.project-syndicate.org/onpoint/ukraine-economy-roadmap-must-avoid-neoliberalism-pursue-market-government-balance-by-joseph-e-stiglitz-and-andrew-kosenko-2024-07>

27. Stiglitz, J. E. (2003). Challenging the Washington Consensus. *The Brown Journal of World Affairs*. № 9(2). P. 33–40. URL: https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce-uploads/Joseph_Stiglitz/2003_Challenging_Washington_Consensus.pdf

28. Vandaele, K., Piasna, A., & Zwysen, W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. *ILO Working Paper*, 106. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>

Надходження до редакції 12 червня 2024 року

Прорецензовано 9 липня 2024 року

Підписано до друку 30 вересня 2024 року

Reference

1. Amosha, O. I., & Amosha, O. O. (2023). Regarding the formula of the strategy of the post-war reconstruction of the economy. *Econ. prom. – Industrial Economics*, 1(101), 69–78. <http://doi.org/10.15407/econindustry.2023.01.069> [in Ukrainian].

2. Borodina, O. (2023). Basic methodological approaches and applied mechanisms of transition to nationally rooted development in the agri-food system of Ukraine. *Ekon. teor. – Economic theory*, 3, 44–57. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03.044> [in Ukrainian].

3. Blyzniuk, V., & Yatsenko, L. (2023). The labor market in terms of social quality. *Stalyi rozvytok ekonomiky – Sustainable Development of Economy*, 1(46), 2130. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-3> [in Ukrainian].

4. Heyets, V. (2023). Formation of the Profile of Strategically Important Industrial Activity Types in Ukraine (An Outlook). *Econ. Ukr. – Economy of Ukraine*, 66(9), 3–29. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.09.003> [in Ukrainian].

5. Heyets, V. M., Burlai, T. V., & Blyzniuk, V. V. (2023). Social resilience of the national economy through the prism of the experience of the European Union and Ukraine. *Ekon. teor. – Economic Theory*, 3, 5–43. <https://doi.org/10.15407/etet2023.03.005> [in Ukrainian].

6. Grytsenko, A. (2023). Nationally rooted economic development as a local response to the global geoeconomic shifts. *Econ. Ukr. – Economy of Ukraine*, 66(4), 38–54. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.038> [in Ukrainian].

7. Eschenko, P., & Arseenko, A. (2011). A new paradigm of economic development – the imperative of our time. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economy and Forecasting*, 1, 28–47. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_11_1_28.pdf [in Russian].

8. Kolodko, G. W. (2020). Economy of new pragmatism: definition, purpose, methods. *Ekon. Ukr. – Economy of Ukraine*, 2, 03–23. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.02.003> [in Ukrainian].

9. Kolot, A. M. (2013). Social dialogue as an institution for increasing social responsibility. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleння – Labor Market and Population Employment*, 1, 21–24. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_1_7 [in Ukrainian].

10. International Labour Organization (ILO) (2016). *Social security system of Ukraine in 2014–15 and beyond: towards effective social protection floors*. International Labour Organization; ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe. Budapest. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/social-security-system-ukraine-2014-15-and-beyond-towards-effective-social>

11. Novikova, O. F., Ostafiichuk, Ya. V., & Novak, I. M. (2022). Changes in the labor and tax legislation of Ukraine under military conditions: problems and prospects for improvement. *Ekonomika promyslovosti – Economy of Industry*, 2(98), 75–90. <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075> [in Ukrainian].

12. Pankova, O., & Kasperovich, O. (2024). Formation of strategic partnership between the state, employers and trade unions to ensure the workforce capacity of the post-war industrial recovery: condition and prospects. *Ekonomika promyslovosti – Economy of Industry*, 1(105), 80–106. <http://doi.org/10.15407/econindustry2024.01.080> [in Ukrainian].

13. Poplavska, O. M. (2019). Social dialogue in Ukraine: state, effectiveness, prospects for development in the digital economy. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo – Uzhorod*

National University Herald. Series: International Economic Relations and World Economy, 26(2), 44-49. Retrieved from http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/26_2_2019ua/10.pdf [in Ukrainian].

14. Sakharuk, I. (2020). Social dialogue as a basis for implementing the concept of decent work. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv*. 2(113), 56-61. <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-11> [in Ukrainian].

15. Burlay, T. (2024). New Meaning of CSR in Business: Support for Ukraine's Societal Resilience in Wartime. In: *Belak, J., Nedelko, Z. (Eds.). 8th FEB International Scientific Conference: Challenges in the Turbulent Economic Environment and Organizations' Sustainable Development (21 May, 2024, Maribor, Slovenia)*. University of Maribor. P. 139-150. <https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2024>

16. Fultz, E., & Kostrytsia, V. (2023). *Delivering Social Security in Wartime: Ukraine's Remarkable Innovations*. UN ECOSOC Subcommittee on NGOs Meeting, New York, May 2023. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370550730_Delivering_Social_Security_in_Wartime_Ukraine's_Remarkable_Innovations

17. Kolodko, G. W. (2011, February 25). New Pragmatism versus Failing Neoliberalism. *World Bank's Blogs*. Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/en/developmenttalk/new-pragmatism-versus-failing-neoliberalism>

18. Kriesi, H., Moise, A. D., & Oana, I.-E. (2024). The determinants of transnational solidarity in the EU. *West European Politics*, 5(47). <https://doi.org/10.1080/01402382.2024.2340336>

19. Manca, A. R. (2014). Social Cohesion. In: *Michalos, A. C., et al. (Eds). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2739

20. Mihes, Ch. (Ed.) (2023). *Workers' representatives in selected Central and Eastern European countries: Filling a gap in labour rights protection or trade union competition?* ILO. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/workers-representatives-selected-central-and-eastern-european-countries>

21. National Academy of Social Insurance (NASI) (2024, July). *Unemployment Insurance Task Force*. Final Report. Washington. Retrieved from <https://www.nasi.org/research/unemployment/unemployment-unemployment-insurance-task-force-final-report/>

22. Portna, O. V., Iershova, N. Y., et al. (2021). New Configurations of Social and Labour Relations in a Crisis Economy. *Montenegrin Journal of Economics*, 2(17), 157-172. [10.14254/1800-5845/2021.17-2.13](https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-2.13).

23. Rodrik, D. (2022, July 5). The New Productivism Paradigm? *Project Syndicate*. Retrieved from <https://www.project-syndicate.org/commentary/new-productivism-economic-policy-paradigm-by-dani-rodrik-2022-07>

24. Rodrik, D. (2006). Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform. *Journal of Economic Literature*, XLIV, 973-987. Retrieved from https://drodrik.scholar.harvard.edu/files/dani-rodrik/files/goodbye_washington_consensus_.pdf; <https://doi.org/10.1257/jel.44.4.973>

25. Shumska, S., Gaidai, A., & Blyzniuk, V. (2023). Welfare of the Ukrainian Population: Assessment of the Level and Impact of Key Factors. *Baltic Journal of Economic Studies*, 9(2), 230-241. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2023-9-2-230-241>

26. Stiglitz, J. E., & Kosenko, A. (2024, July 12). The Way Forward for Ukraine's Economy. *Project Syndicate*. Retrieved from <https://www.project-syndicate.org/onpoint/ukraine-economy-roadmap-must-avoid-neoliberalism-pursue-market-government-balance-by-joseph-e-stiglitz-and-andrew-kosenko-2024-07>

27. Stiglitz, J. E. (2003). Challenging the Washington Consensus. *The Brown Journal of World Affairs*, 9(2), 33-40. Retrieved from https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce-uploads/Joseph_Stiglitz/2003_Challenging_Washington_Consensus.pdf

28. Vandaele, K., Piasna, A., & Zwysen, W. (2024). Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries. *ILO Working Paper*, 106. Geneva: International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/QWUL5553>

Received on June 12, 2024

Reviewed on July 9, 2024

Signed before printing on September 30, 2024