



УДК 331.101

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: МОЖЛИВОСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Оксана Поплавська; Дмитро Ходацький

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

Резюме. Здійснено розбір сутності соціально-трудо­вих відносин (СТВ) у сучасних соціально-економічних умовах, де відбувається переоцінювання ролей усіх акторів ринку. Запропоновано до учасників СТВ відносини не лише традиційних суб'єктів – партнерів, але й стейкхолдерів (наукову спільноту, експертів, громадськість). Авторський концепт передбачає, що СТВ, як сукупність взаємовідносин, мають бути орієнтовані на формування, реалізацію, відтворення людського капіталу в країні. Такий підхід передбачає наявність критерію узгодженості інтересів, тобто учасники спрямовують свою діяльність на досягнення спільних цілей. До таких цілей віднесено цілі сталого розвитку, зокрема, в сфері СТВ – це цілі гендерної рівності, гідної праці та економічного розвитку. Проведений аналіз СТВ через призму досягнення визначених цілей сталого розвитку показав наступне. Досягнення цілі гендерної рівності в Україні на ринку праці (як складова СТВ) розглядається через рівні можливості для обох статей. Досягнення рівності є процесом з позитивним трендом і характеризується позитивними змінами щодо зменшення розривів між середньою заробітною платою жінок і чоловіків. Водночас залученість молодих жінок зменшується (проте цьому є об'єктивні причини). Оцінюючи рівень гідної праці, виокремлено кілька базових показників: поширеність вимушеної неповної зайнятості; гідна оплата праці (яка оцінюється за можливістю виконувати заробітною платою не лише відтворювальну, але й заохочувальну функції), а також рівень безробіття. Встановлено, що найбільше прогалин партнери допустилися у царині оплати праці, що знижує можливості досягнення цілей сталого розвитку. Причинами цього стали: орієнтація заробітної плати лише на функцію відтворення робочої сили та невідповідна структура заробітної плати, яка не мотивує до підвищення кваліфікації, розвитку тощо. Виявлений рівень вимушеної часткової зайнятості на підприємствах показав сталість цього процесу, що свідчить про природний рівень даного явища (відзначено, що відхилення від основного таргету може бути спричинено зовнішніми соціально-економічними або політичними, іншими причинами, які продукують невизначеність). Щодо рівня безробіття, то його динаміка корелюється із внутрішньою соціально-економічною ситуацією в країні та спроможністю учасників СТВ створювати робочі місця. За отриманими даними підтверджено, що досягнення цілі сталого розвитку за цим показником є у стані стагнації (тобто в цілому ситуація стабільна, але приховані ризики зберігаються).

Ключові слова: гідна праця, цілі сталого розвитку, партнерство, гендерна рівність, безробіття, потенціал заробітної плати, соціально-трудо­ві відносини

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050

Отримано 26.01.2024

UDC 331.101

DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE: OPPORTUNITIES FOR ACHIEVING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Oksana Poplavska; Dmytro Khodatskyi

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine

Summary. The article analyzes the essence of social and labor relations (SLR) in the current socio-economic environment, where the roles of all market actors are being reassessed. The author proposes to

include not only traditional partners, but also stakeholders (scientific community, experts, and the public) as participants of the SLR. The author's concept assumes that the SLR, as a set of relationships, should be focused on the formation, implementation, and reproduction of human capital in the country. This approach implies the existence of a criterion of coherence of interests, i.e., participants direct their activities to achieve common goals. These goals include sustainable development goals, in particular, in the SLR area, the goals of gender equality, decent work, and economic development. The analysis of the SLR through the prism of achieving the defined sustainable development goals showed the following. Achievement of the goal of gender equality in Ukraine in the labor market (as a component of the SLR) is considered through equal opportunities for both sexes. Achieving equality is a process with a positive trend and is characterized by positive changes in reducing the gaps between the average wages of women and men. At the same time, the involvement of young women is decreasing (but there are objective reasons for this). In assessing the level of decent work, several basic indicators were identified: the prevalence of forced part-time employment; decent pay (which is assessed by the ability of wages to fulfill not only reproductive but also incentive functions), and the unemployment rate. It was found that the partners made the largest gaps in the area of remuneration, which reduces the ability to achieve sustainable development goals. The reasons for this are as follows: the focus of wages only on the function of labor reproduction and an inappropriate wage structure that does not motivate professional development, development, etc. The revealed level of forced partial employment at enterprises showed the sustainability of this process, which indicates the natural level of this phenomenon (it is noted that deviations from the main target may be caused by external socio-economic, political, or other reasons that produce uncertainty). As for the unemployment rate, its dynamics correlate with the domestic socioeconomic situation in the country and the ability of SLR participants to create jobs. According to the data obtained, it is confirmed that the achievement of the sustainable development goal by this indicator is in a state of stagnation (i.e., the situation is generally stable, but hidden risks remain).

Key words: *decent work, sustainable development goals, partnership, gender equality, unemployment, wage potential, social and labor relations.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050

Received 26.01.2024

Постановка проблеми. Соціально-трудові відносини (далі – СТВ) безупинно трансформуються під впливом різних чинників: технологічних, організаційних, політичних, економічних тощо. Втім напрям такого розвитку не завжди очевидний, хоча пріоритетним є той, що продиктований цілями сталого розвитку. Тобто основними змінами в СТВ мають бути такі, що відповідають посиленню партнерства, подоланню бідності та нерівності, досягненню гідної праці.

На жаль через війну в Україні СТВ розвиваються нерівномірно, а, інколи, відзначаються деформаціями. Зокрема, практично призупинив дію договірний механізм регулювання СТВ, що негативно відображається на показниках динаміки соціальної безпеки як країни, так і підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам розвитку СТВ присвячено багато робіт вітчизняних авторів. Зокрема Колот А., Герасименко О., Маршавін Ю. досліджують вплив цифровізації й глобалізації на трудові відносини, обґрунтували та охарактеризували появу такого явища як атомізація суспільства [9; 10]. Волківська А., Осовська Г. та ін. [8] систематизували основні негативні явища в соціально-трудовій сфері, Костриця І. та Бурлай Т. вивчили вплив економічних чинників на зайнятість населення та довели важливість соціальних чинків для СТВ [11; 12], Лопушняк Г., Скібська К. доводять, що зміни в СТВ тісно пов'язані з якістю людського капіталу, тому важливо розвивати сучасні компетентності [7]. Разом з тим не менш актуальними залишаються питання колективно-договірного регулювання оплати праці як основи СТВ. Наприклад, Цимбалюк С., Данилевич Н. [6] доводять, що договірний механізм регулювання оплати праці дозволяє покращити якість СТВ, знизити соціальну напругу та є базисом досягнення цілей сталого розвитку. Крім того, сучасне розуміння сутності СТВ набуває нових граней, про що зазначають у своїх дослідженнях Поплавська О., Федорченко А. [13], характеризуючи новий тип трудових відносин – зайнятість на платформах.

Не менш вагомими є результати зарубіжних колег, полеміка яких щодо змісту СТВ, механізмів їх регулювання не вщухає до сьогодні. Якщо наприкінці ХХ століття СТВ розглядали як поле конфліктів [5], то пізніше – платформу для вирішення трудових та соціальних проблем працівників, що потребує залучення усіх стейкхолдерів [2]. Крім того, науковці, досліджуючи СТВ, концентрували увагу на вивченні інструментів, механізмів досягнення цілей стейкхолдерів, що нерозривно пов'язано з соціальним діалогом. На сьогодні, досягнення цілей сталого розвитку вже не може розглядатися без соціального діалогу [4].

Якщо аналізувати, яким чином СТВ пов'язані з досягненням цілей сталого розвитку, то комплексних досліджень не існує. Автори переважно розглядають окремо питання реалізації цілей сталого розвитку та аналізу СТВ. Важливий висновок зробив Мішра М. [3], наголошуючи на тому, що стійкий розвиток неможливий без реалізації спільних дій, тобто взаємодії усіх акторів ринку.

Метою дослідження є аналіз стану та визначення можливості досягти цілей сталого розвитку через трансформації у соціально-трудових відносинах в Україні.

Постановка завдання. Зазначена мета передбачає виконання таких завдань: розкрити зміст структури СТВ у сучасних умовах; охарактеризувати особливості сучасного стану країни та виявити детермінанти розвитку СТВ у цих умовах; проаналізувати стан СТВ та рівень прояву виявлених детермінант розвитку СТВ; запропонувати напрями стабілізації СТВ у сучасних умовах.

Такі методи, як статистичний аналіз, узагальнення, систематизація, були використані з метою вирішення вищезазначених завдань.

Виклад основного матеріалу. Україна перебуває в стані війни, тому її економічна й трудова сфера поступово адаптується під потреби збройних сил та суспільства у цей період. Такі зміни є цілком виправданими на даному етапі, але залишається багато питань невизначеного характеру. Зокрема щодо можливості через різні механізми регулювання СТВ досягти цілей сталого розвитку навіть за таких критично несприятливих умов.

Перш ніж дослідити можливості реалізації цілей сталого розвитку, звернімо увагу на таке. Сучасне розуміння системи СТВ не можна зводити лише до традиційного бачення їх як взаємовідносин між тріадою: держава – найманий працівник та його представницькі органи – роботодавець та його представницькі органи. Зважаючи на світові тенденції – цифровізація, становлення Індустрії 4 та індустрії 5 у світі, все більшої ваги набувають неекономічні відносини. Тому, на думку авторів, тепер СТВ слід розглядати як складову екосистеми соціально-трудової сфери (тобто сфери формування, реалізації людського капіталу), якій притаманні власні принципи, закономірності. Але в цілому СТВ є віддзеркаленням загального політичного вектора розвитку країни та культурного коду населення цієї країни. Відтак, СТВ – це сукупність взаємовідносин, що пов'язані з формуванням, реалізацією, відтворенням людського капіталу в країні (також можливо розглядати в глобальному вимірі), та відбуваються між партнерами та стейкхолдерами цих відносин. В даному випадку партнерами виступають учасники СТВ першого порядку (як правило, роботодавець та найманий працівник), а стейкхолдерами є представницькі органи, громадські організації, благодійні фонди, держава та її представницькі органи, наукові установи та вільні експерти тощо (рис. 1).

Таке розуміння важливе, оскільки дає підстави для ідентифікації цілей кожного учасника СТВ та визначення їхньої відповідальності. Особливістю такого підходу до розуміння СТВ є те, що в основі цього явища є інтереси, культурні пріоритети й традиції. Відтак, очевидними будуть різниці в СТВ різних країн: наприклад, відношення до праці в Німеччині дуже тісно переплетене з релігійними уподобаннями населення країни, тому проекція цих традицій відобразилася у самій системі СТВ (як інституту реалізації праці).

Розуміючи таке, можемо констатувати, що досягнення цілей сталого розвитку можливе за умови імплементації цих ідей до системи цінностей, мотивів усіх учасників. Зокрема, для України самі цілі сталого розвитку є природними, адже християнство спонукає до турботи про ближнього. Саме це ми сьогодні спостерігаємо, коли аналізуємо волонтерський рух або роль благодійних організацій у житті країни, територіальних громад.



Рисунок 1. Сучасне розуміння СТВ як соціально-економічного явища

Джерело: побудовано авторами.

Зважаючи на написане вище, варто виокремити основні цілі сталого розвитку на досягнення яких учасники СТВ можуть впливати. Критерієм відбору в цьому випадку є можливість вплинути на результат. Відтак, варто виокремити такі основні цілі, що корелюються та можуть бути реалізовані через СТВ:

- Ціль 5 «Гендерна рівність».
- Ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання».

Оцінюючи СТВ через призму можливостей досягнення цілей сталого розвитку, звернімо увагу, що названі цілі тісно пов'язані між собою та можуть розглядатися як стратегічні цілі кожного з учасників цих відносин.

Аналізуючи стан ринку праці на предмет гендерної рівності, маємо порівнювати досягнуті результати з цільовими показниками, що визначені нашою країною, встановлені відповідно до розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [14]. Зокрема, за показником яких характеризує розриви в оплаті праці за ознакою статі становить 80,0, а за рівнем залученості жінок, що мають дітей віком від 3 до 5 років – 63,0.

Тож в Україні за даними Державної служби статистики ринок праці поступово стає більш гендерно орієнтований, зокрема у частині рівного доступу та забезпечення рівних прав чоловіків та жінок (рис. 2). Поступово покращується показник «Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків», який досяг цільового значення у 2021 році. Проте рівень зайнятості жінок, що мають дітей віком 3–5 років, навпаки зменшився, що пов'язано з пандемією. Адже через запровадження протиепідеміологічних заходів були закриті дитячі садочки й жінки змушені були залишатися з дітьми вдома.

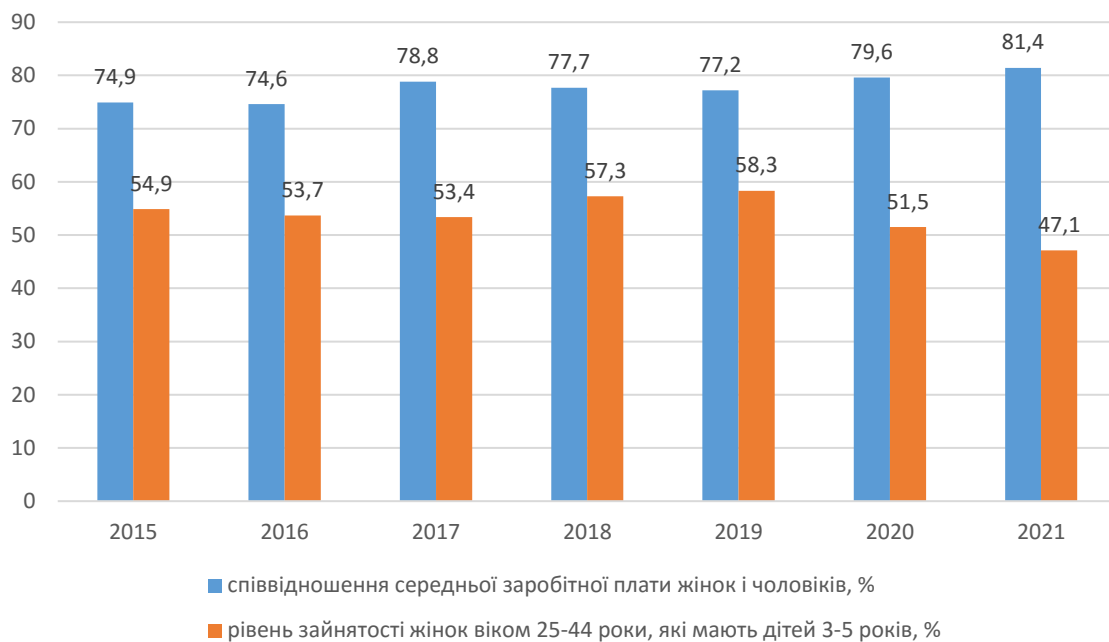


Рисунок 2. Динаміка показників досягнення цілі «Гендерна рівність» у сфері реалізації СТВ*

*дані за 2021 рік за показником зайнятості жінок розрахункові
Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

Досягнення цілі «Гідна праця та економічний розвиток» через реалізацію СТВ можливе у площині скорочення непродуктивних втрат робочого часу, досягнення гідного рівня заробітної плати, зменшення безробіття тощо.

Оцінити непродуктивні втрати робочого часу з позиції гідної праці за даними, які надає Державна служба статистики, можна за показником «Рівень вимушеної неповної зайнятості», який показує, чи є приховане безробіття в організаціях та на підприємствах. Тож можемо виявити проблему відсутності гідних робочих місць. Відповідно до рис. 3 критичними точками були точки I та II кварталів 2021 року, коли запровадили жорсткі протиепідеміологічні заходи, до яких підприємства ще не встигли пристосуватися. Проте в цілому динаміка вимушеної неповної зайнятості (вона вимірюється у % до середньооблікової кількості штатних працівників) є стабільною (в інтервалі від 0,5 у I кварталі до 0,2 у IV кварталі). Такий незначний розмір показника є скоріше природним його значенням, оскільки так чи інакше фактор невизначеності впливає на трудові процеси та діяльність організацій і підприємств постійно. Тож дана ситуація свідчить про те, що партнери мають можливості домовлятися про створення гідних робочих місць, реалізуючи СТВ на досить якісному рівні.

Наступний показник для аналізу можливості партнерами досягти через СТВ цілі сталого розвитку – це гідна оплата праці. В цій статті під гідною оплатою праці розуміється такий рівень заробітної плати, що дозволяє працюючій людині не лише відтворювати власну робочу силу, але мати розширене відтворення (тобто розвивати, людський капітал). При цьому важливо, аби заробітна плата та винагорода за працю в цілому була справедливою, стимулювала до підвищення кваліфікації, досягнення кращих результатів у праці. В цьому сенсі умовним (базовим) показником гідної оплати праці можна вважати показник «Співвідношення середньої заробітної плати до фактичного прожиткового мінімуму». Водночас, слід відзначити, що за такого підходу прожитковий мінімум має становити не більше $2/3$ середньої заробітної плати, оскільки інакше – виникає питання наскільки достовірно оцінено працю (можливо якісь роботи, їх вартість занижені або навпаки переоцінені). Оскільки фактичний прожитковий мінімум розраховується по кожному місцю, то для більшої коректності результатів під час порівняння краще обрати січень місяць, як і показник середньої заробітної плати за січень місяць. Також варто обрати прожитковий мінімум для працездатної особи (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб).

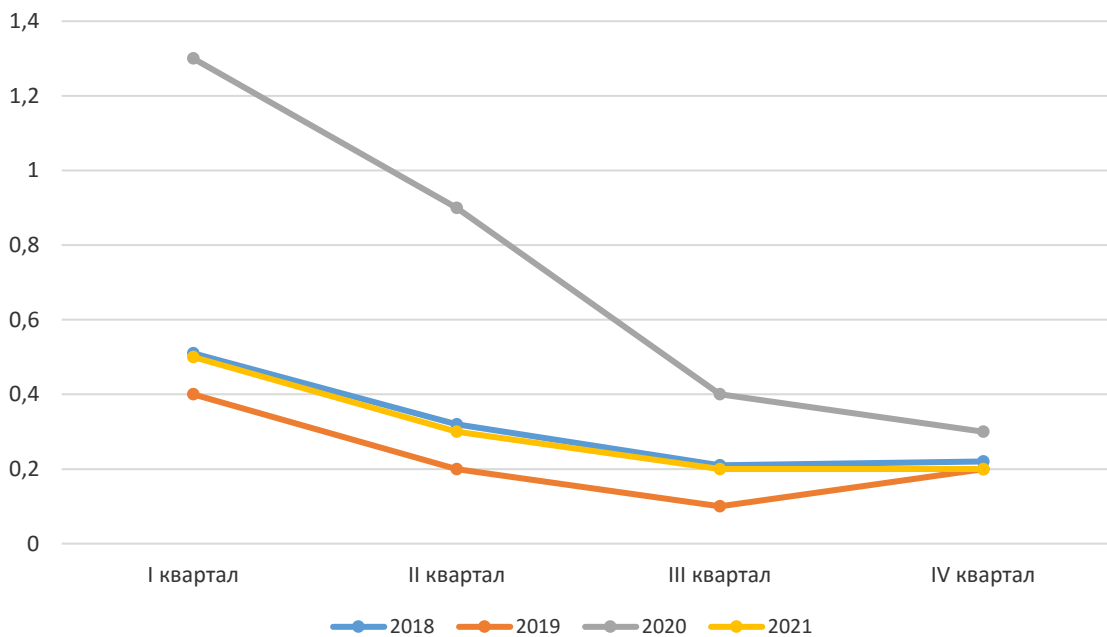


Рисунок 3. Рівень вимушеної неповної зайнятості, %

Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

Водночас, такий показник буде свідчити лише про функцію відтворення, а для розвитку людського капіталу необхідно мати додаткові ресурси. Тому, скориставшись методикою обчислення потенціалу заробітної плати [1], можемо уточнити дані щодо рівня гідної оплати праці. При цьому рівень потенціалу заробітної плати оцінюється за шкалою від 0,0 до 2,0, де 2,0 є цільовим показником для країни. Лише проаналізувавши ці два показники у сукупності та динаміці можемо сказати, чи за рахунок СТВ досягаються цілі сталого розвитку.

Відповідно до отриманих розрахунків названих показників, побудовано діаграму (рис. 4), за якою співвідношення фактичного прожиткового мінімуму для

зазначеної категорії населення (ПМ) до середньої заробітної плати (ЗП) скорочується, що свідчить про погіршення можливостей досягти цілей сталого розвитку партнерами, адже вони не виконують зобов'язання щодо покращення матеріального добробуту (тобто розрив зменшується).

Проте саме значення співвідношення ПМ до ЗП за весь досліджуваний період демонструє, що «правило» 2/3 (що дозволяє реалізувати функцію відтворення заробітної плати) виконується. Отже, партнери співпрацюють для досягнення гідного рівня оплати праці, але їх зусиль недостатньо. Цьому підтвердження – показник рівня потенціалу заробітної плати, який теж зменшується, особливо швидкими темпами останні два роки. Зважаючи на таке, можемо констатувати зменшення можливостей для досягнення цілей сталого розвитку через СТВ.

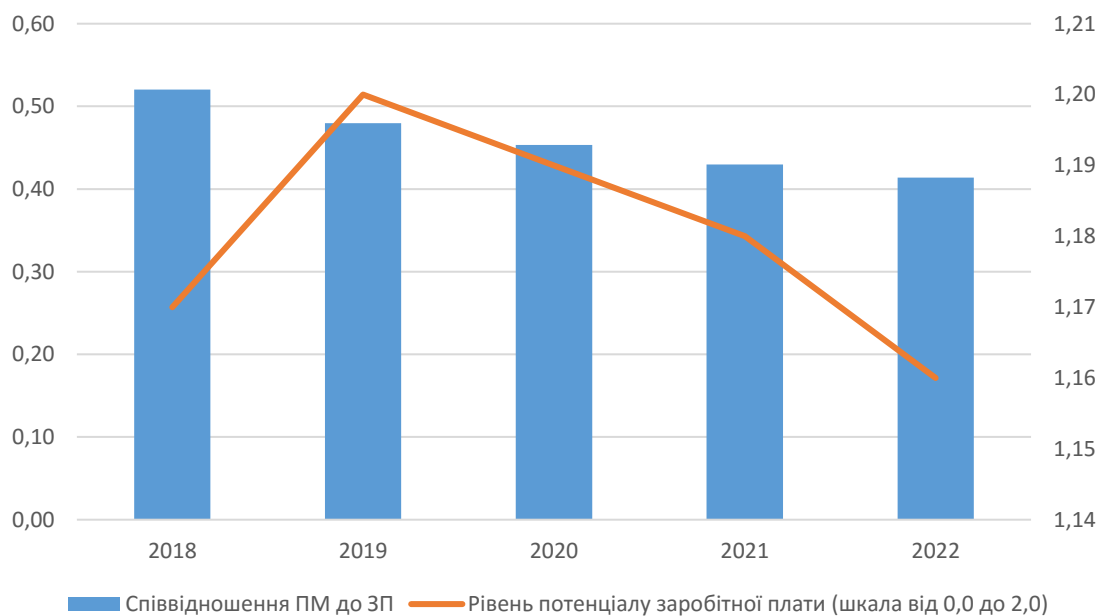


Рисунок 4. Показники оцінювання гідної оплати праці для визначення можливості реалізації СТВ цілей сталого розвитку, %

Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

Наступною характеристикою можливості досягнення цілей сталого розвитку через інститут СТВ є показник зменшення безробіття (рис. 5). Аналізуючи дані з 2010 року, бачимо, що мінімумами були означені 2013 та 2019 роки. Якщо причиною скорочення безробіття у 2013 році була стабілізація економіки, а 2014 рік (рік революційних змін) охарактеризувався значними політичними змінами та кардинальною переорієнтацією економіки, то 2019 рік – рік збалансування інтересів, більш продуманих дій щодо розвитку та оновлення економіки, а 2020 рік – пандемія, що розірвала ті зв'язки, виробничі ланцюги, які стали народжуватися з іноземними партнерами.

Якщо застосувати згладжування динамічних рядів, то коливання показників будуть несуттєвими. Тому можемо констатувати, що партнери, й зокрема держава, докладають значних зусиль для досягнення цілей сталого розвитку, але ситуація докорінно не змінюється, що свідчить про наявність «скритих» негативних трендів.

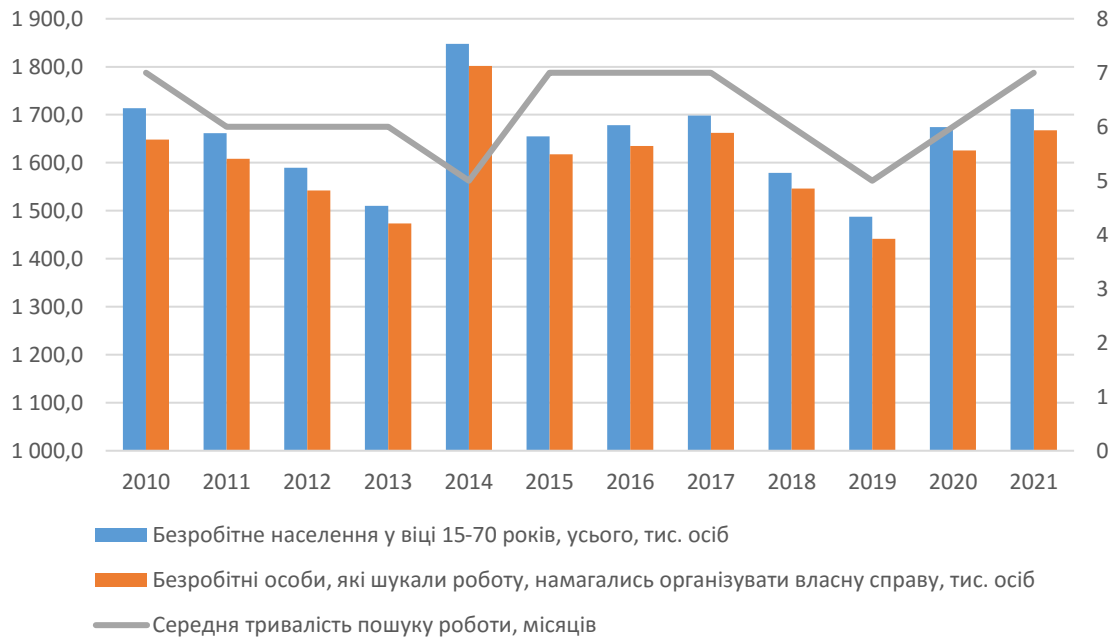


Рисунок 5. Динаміка показників досягнення цілі «Гендерна рівність» у сфері реалізації СТВ

Джерело: побудовано авторами на основі даних [15].

Висновки. Розвиток соціально-трудових відносин (СТВ) безумовно передбачає досягнення цілей, визначених партнерами та іншими учасниками цих відносин. Оскільки сучасна модель СТВ включає залучення не лише основних партнерів, але й стейкхолдерів, то до їх основних цілей можна віднести цілі сталого розвитку. Найбільше профілю СТВ відповідають цілі «Гендерна рівність» та «Гідна праця та економічне зростання». При цьому досягнення цих цілей має свою специфіку, визначену особливостями СТВ, що склалися в країні. Зокрема, для України характерним є орієнтація на досягнення рівних прав, зменшення розривів в оплаті праці за ознакою статі, як формат реалізації цілі «Гендерна рівність». А досягнення цілі «Гідна праця та економічне зростання» передбачає перш за все гідну заробітні плату, гідне робоче місце тощо.

Здійснений аналіз обраних за авторською методикою показників засвідчив, що в цілому партнери СТВ прагнуть якнайшвидше досягнути цілей сталого розвитку. Проте на цьому шляху багато перепон, які пов'язані з «зовнішніми» чинниками – пандемія, війна. Важливо відзначити, що найслабші позиції спостерігаються у площині досягнення гідної оплати праці, створення гідних робочих місць. Водночас у досягненні цілей гендерного балансу Україна суттєво покращила свої позиції.

Зважаючи на написане вище, подальші кроки щодо консолідації зусиль усіх учасників СТВ для досягнення цілей сталого розвитку мають бути сконцентровані на проблемах оплати праці, покращення матеріального добробуту населення.

Conclusions. The development of social and labor relations (SLR) certainly involves achieving the goals set by the partners and other participants in these relations. Since the current SLR model involves not only the main partners but also stakeholders, their main goals include sustainable development goals. The most relevant to the SLR profile are the goals of Gender Equality Decent Work and Economic Growth. At the same time, achieving these goals has its specifics, determined by the specifics of the SLR in the

country. In particular, Ukraine is characterized by a focus on achieving equal rights and reducing gender pay gaps as a format for implementing the Gender Equality goal. And achieving the goal of «Decent Work and Economic Growth» implies, first of all, decent wages, a decent workplace, etc.

The analysis of the indicators selected according to the author's methodology showed that, in general, SLR partners are striving to achieve sustainable development goals as soon as possible. However, many obstacles on this path are related to «external» factors, such as the pandemic and the war. It is important to note that the weakest positions are observed in terms of achieving decent wages and creating decent jobs. At the same time, Ukraine has significantly improved its position in achieving gender balance goals.

In view of the above, further steps to consolidate the efforts of all the SLR participants to achieve the sustainable development goals should focus on the issues of remuneration and improving the material well-being of the population.

Список використаних джерел

1. Danylevych N., Poplavska O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 2020, 135, e69185. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.69185>
2. Madlala P. C., & Govender C. M. Current collective engagement stakeholder strategies for South African labour relations. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 2018. No. 16 (0), a909. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.909>
3. Mishra Mukesh Kumar. Sustainable Development: Linking economy and environment In the Era of Globalization, ZBW. 2020. Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215793/1/Sustainable%20Development%20Linking%20economy%20and%20environment.pdf> (дата звернення: 21.01.2024).
4. Social dialogue as a driver and governance instrument for sustainable development. ILO-ITUC Issue Paper. 2017. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_en.pdf (дата звернення: 18.01.2024).
5. Tapia M., Ibsen C. L., & Kochan T. A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*. No. 13 (1). P. 157–184. URL: <https://academic.oup.com/ser/article/13/1/157/1673266> (дата звернення: 20.01.2024). DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwu036>
6. Tsymbaliuk S., Poplavska O., Danylevych N. Collective bargaining and payment regulation at the regional level: assessment and prospects (on the example of Ukraine). *Scientific Horizonsthis*. 2022. Vol. 25 (1). P. 76–95. DOI: [https://doi.org/10.48077/scihor.25\(1\).2022.76-95](https://doi.org/10.48077/scihor.25(1).2022.76-95)
7. Zakharova O., Lopushnyak G., Skibska K. Current trends in the development of Ukrainian labor market. *Studia Regionalne i Lokalne*. 2022. Volume 3 (89). P. 17–31. URL: https://studreg.uw.edu.pl/dane/web_sril_files/1886/2022_3_zakharova_lopushnyak.pdf (дата звернення: 16.01.2024).
8. Волківська А., Осовська Г., Семенюк Т. та ін. Розвиток системи соціально-трудових відносин як складова економічного зростання регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 12. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/33.pdf (дата звернення: 14.01.2024).
9. Колот А. М., Герасименко О. О. Некономічні детермінанти соціально-трудового розвитку-XX. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2023. № 13 (1). С. 14–28. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrtp.13\(1\).2023.02](https://doi.org/10.21511/slrtp.13(1).2023.02)
10. Колот А. М., Герасименко О. О., Маршавін Ю. М. Атомізація життєвого простору та дифузія трудової діяльності в умовах коронакризи: прояв, наслідки, вектори подолання. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2021. № 11 (2). URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/13eade86-a7f2-438b-933e-dfde8b325c21/content> (дата звернення: 10.01.2024).
11. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Сучасні пріоритети суспільного розвитку: вплив глобальних трансформацій та завдання України в (після)воєнний період. *Економіка України*. 2023. № 4. С. 97–116. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.097>
12. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання. *Український соціум*. 2020. № 1 (72). С. 83–107. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>
13. Поплавська О., Федорченко А., Кузьменко Г. Регламентування роботи на умовах краудсорсингу. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2021. № 11 (2). С. 26–36. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrtp.11\(2\).2021.03](https://doi.org/10.21511/slrtp.11(2).2021.03)

14. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 686-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 23.01.2024).
15. Статистична інформація. Ринок праці. Державна служба статистики. Офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 23.01.2024).

References

1. Danylyevych N., Poplavska O. (2020). Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 135, e69185. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.69185>
2. Madlala P. C., & Govender C. M. (2018). Current collective engagement stakeholder strategies for South African labour relations. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, no. 16 (0), a909. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.909>
3. Mishra Mukesh Kumar. Sustainable Development: Linking economy and environment In the Era of Globalization, ZBW. 2020. Leibniz Information Centre for Economics, Kiel, Hamburg. Available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215793/1/Sustainable%20Development%20Linking%20economy%20and%20environment.pdf> (accessed 21 January 2024).
4. Social dialogue as a driver and governance instrument for sustainable development. ILO-ITUC Issue Paper. 2017. Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_en.pdf (accessed 18.01.2024).
5. Tapia M., Ibsen C. L., & Kochan T. A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 13 (1), 157–184. Available at: <https://academic.oup.com/ser/article/13/1/157/1673266> (accessed 20 January 2024). DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwu036>
6. Tsymbaliuk S., Poplavska O., Danylyevych N. (2022). Collective bargaining and payment regulation at the regional level: assessment and prospects (on the example of Ukraine). *Scientific Horizonsthis*, vol. 25 (1). pp. 76–95. DOI: [https://doi.org/10.48077/scihor.25\(1\).2022.76-95](https://doi.org/10.48077/scihor.25(1).2022.76-95)
7. Zakharova O., Lopushnyak G., Skibska K. (2022). Current trends in the development of Ukrainian labor market. *Studia Regionalne i Lokalne*. Volume 3 (89). P. 17–31. Available at: https://studreg.uw.edu.pl/dane/web_srll_files/1886/2022_3_zakharova_lopushnyak.pdf (accessed 16 January 2024).
8. Volkivska A., Osovska H., Semeniuk T. ta in. (2021). Rozvytok systemy sotsialno-trudovoykh vidnosyn yak skladova ekonomichnoho zrostannia rehionu [Development of the system of social and labor relations as a component of the region's economic growth]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. No. 12. Available at: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/33.pdf (accessed 14 January 2024). (In Ukrainian)
9. Kolot A. M., Herasymenko O. O. (2023). Neekonomichni determinanty sotsialno-trudovoho rozvytku-XX [Non-economic determinants of social and labor development-XX]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*. No. 13 (1). P. 14–28. (In Ukrainian). DOI: [https://doi.org/10.21511/slrtp.13\(1\).2023.02](https://doi.org/10.21511/slrtp.13(1).2023.02)
10. Kolot A. M., Herasymenko O. O., Marshavin Yu. M. (2021). Atomizatsiia zhyttievoho prostoru ta dyfuziia trudovoi diialnosti v umovakh koronakryzy: proiav, naslidky, vektory podolannia [Atomization of living space and diffusion of labor activity in the context of the coronavirus crisis: manifestation, consequences, and vectors of overcoming]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*, No. 11 (2). (In Ukrainian). Available at: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/13eade86-a7f2-438b-933e-dfde8b325c21/content> (accessed 10 January 2024).
11. Kostrytsia V. I., Burlai T. V. (2023). Suchasni priorytety suspilnoho rozvytku: vplyv hlobalnykh transformatsii ta zavdannia Ukrainy v (pislia)voiennyi period [Current priorities of social development: the impact of global transformations and Ukraine's tasks in the (post)war period]. *Ekonomika Ukrainy*. No. 4, pp. 97–116. (In Ukrainian). DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.097>
12. Kostrytsia V. I., Burlai T. V. (2020). Dysbalansy i dyverhentsiia u sferi zainiatosti: pidkhody YeS ta Ukrainy do yikh podolannia [Imbalances and divergence in employment: EU and Ukrainian approaches to overcoming them]. *Ukrainskyi sotsium*. No. 1 (72). Pp. 83–107. (In Ukrainian). DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2020.01.083>
13. Poplavska O., Fedorchenko A., Kuzmenko H. (2021). Rehlamentuvannia roboty na umovakh kraudsorsynhu [Crowdsourcing work Regulation]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka*. No. 11 (2), pp. 26–36. (In Ukrainian). DOI: [https://doi.org/10.21511/slrtp.11\(2\).2021.03](https://doi.org/10.21511/slrtp.11(2).2021.03)
14. Pytannia zboru danykh dlia monitorynhu realizatsii tsilei staloho rozvytku: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.08.2019 № 686-r. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text> (accessed: 23 January 2024). (In Ukrainian).
15. Statystychna informatsiia. Rynok pratsi. Derzhavna sluzhba statystyky. Ofitsiinyi sait. Available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed: 23 January 2024).