

МОДЕРНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ: АНАЛІЗ АЛЬТЕРНАТИВ

Богдан Ільченко¹

¹Старший викладач, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна, e-mail: bogdan_ilch@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9289-7270>

MODERNIZATION OF SOCIAL DIALOGUE IN NEW SOCIO-ECONOMIC REALITIES: ANALYSIS OF ALTERNATIVES

Bogdan Ilchenko¹

¹Senior lecturer, Vadym Hetman Kyiv National University of Economics, Kyiv, Ukraine, e-mail: bogdan_ilch@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9289-7270>

Анотація. Стаття присвячена аналізу стану та проблем функціонування інституту соціального діалогу в умовах трансформації соціально-трудових відносин. Проаналізовано актуальні дослідження з даної проблематики. В статті розглядається синергетичний підхід до визначення місця і ролі соціального діалогу. Досліджується інституційна спроможність соціального діалогу у формуванні політики, умови підвищення ефективності соціального діалогу в Україні в часині його здатності реагувати на традиційні та нові виклики в сфері соціально-трудових та соціально-економічних відносин. Розглядається провідна роль комунікацій між сторонами соціального діалогу в контексті його загальної ефективності, проблеми організаційної спроможності соціальних партнерів та відповідальних інституцій національного рівня забезпечити їх сталість. Запропоновано авторський підхід до аналізу ключових чинників ефективності соціального діалогу, а саме: сталі комунікації, позитивний соціальний капітал, відповідальне соціальне партнерство. Аналізуються альтернативні шляхи модернізації соціального діалогу в Україні. Зокрема зроблено висновок про те, що відсутність змін чинної моделі соціального діалогу ставить під питання його суспільну легітимність та дієздатність, особливо в кризових умовах. Піддано критиці альтернативу, що базується на збереженні традиційної трипартитивної моделі соціального діалогу із суттєвим зміцненням її інституційної спроможності. Визначено недоліки такого підходу. Обґрунтовано доцільність реалізації альтернативного варіанту, який базується на необхідності мультипартитивного підходу до соціального діалогу, коли до традиційних соціальних партнерів додаються інші організації громадянського суспільства. Обґрунтовано висновок, що така модель відповідає сучасним викликам в частині реалізації цілей Сталого розвитку, особливо на територіальному рівні та рівні громад, де є об'єктивна необхідність широкого залучення, окрім організацій роботодавців та найманих працівників, інших зацікавлених стейкхолдерів для спільного узгодження та реалізації стратегій їх розвитку.

Ключові слова: соціальний діалог, модернізація, соціально-трудові відносини.

Формули: 0; **рис.:** 0; **табл.:** 1, **бібл.:** 8

Abstract. The article is devoted to the analysis of the state and problems of the functioning of the institute of social dialogue in the conditions of the transformation of social and labor relations. The article considers a synergistic approach to determining the place and role of social dialogue. The leading role of communications between the parties of social dialogue in the context of its overall effectiveness, the problem of the organizational capacity of social partners and responsible institutions at the national level to ensure their sustainability is considered. The author's approach to the analysis of the key factors of the effectiveness of social dialogue is proposed, namely: stable communications, positive social capital, responsible social partnership. Alternative ways of modernization of social dialogue in Ukraine are analyzed. In particular, it was concluded that the lack of changes in the current model of social dialogue calls into question its social legitimacy and effectiveness, especially in crisis conditions. The alternative, which is based on the preservation of the traditional tripartite model of social dialogue with a significant strengthening of its institutional capacity, is criticized. Disadvantages of this approach are identified. The feasibility of implementing an alternative option, which is based on the need for a multiparty approach to social dialogue, when other civil society organizations are added to the traditional social partners, is substantiated. The conclusion is justified that this model meets modern challenges in terms of the implementation of the goals of Sustainable Development, especially at the territorial and community level, where there is an objective need for the broad involvement of, in addition to

organizations of employers and employees, other interested stakeholders for joint coordination and implementation of their strategies development.

Keywords: *social dialogue, modernization, social and labor relations.*

Formulas:0; fig.: 0; tabl.: 1; bibl.: 8

Постановка проблеми. Глибинні трансформації світової господарської системи, викликані подальшою глобалізацією, формуванням нової економіки, та, пов'язані з цим кардинальними змінами в соціально-трудових відносинах, вимагають нових підходів до модернізації інституту соціального діалогу як в ідеологічній площині, в контексті зміни системи цінностей в світі праці, в так і площині практичній, що актуалізує зміни правових, організаційно-управлінських та технологічних аспектів його функціонування.

Міжнародна організація праці наголошує на тому, що саме соціальне партнерство є одним із найбільш ефективних шляхів забезпечення сталого розвитку, а одним із інструментів його реалізації – соціальний діалог, який ґрунтується як на традиційних (трипартизм), так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними секторами і організаціями громадянського суспільства для максимального підвищення якості життя [1].

Водночас соціальний діалог зіштовхнувся з суттєвими проблемами в умовах постіндустріального суспільства. Його було визнано недостатньо ефективним для запобігання зростаючій уразливості та нестабільності, а також таким, що призводив до збільшення нерівності доходів, дерегулювання виробничих відносин, зменшення охоплення колективними договорами, укладення менш амбітних соціальних пактів порівняно з минулим тощо.

У Резолюції про соціальний діалог та трипартизм була чітко зазначена необхідність співпраці МОП для «підвищення ефективності та всеохопності механізмів та інституцій для національного тристороннього соціального

діалогу між урядами та соціальними партнерами, зокрема стосовно майбутнього сфери праці та Цілей сталого розвитку» [2].

Складні виклики, які стоять перед українським суспільством, потребують суттєвого переосмислення принципів та підходів до модернізації соціального діалогу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дестабілізації та трансформації соціально-трудових відносин в умовах постіндустріального суспільства та нової економіки широко висвітлюється в працях А. Колота, О. Герасименко, І. Петрової, О. Терон та ін.

Як зазначає І. Петрова «актуальними напрямками розвитку відносин у сфері праці є забезпечення їх прозорості та гармонійності, відновлення взаємної довіри між сторонами діалогу (роботодавцями, державою, найманими працівниками) ... перехід від жорсткої ієрархії управління до його демократичних форм... Є підстави констатувати наявність глибокої управлінської кризи, що охопила всі вертикальні та горизонтальні зв'язки, інформаційні потоки та призвела до некерованості, непрозорості й неефективності соціально-трудової сфери» [3, ст.141].

Аналізуючи причини дестабілізації соціально-трудової сфери, А. Колот з поміж іншого відзначає «зниження ролі соціального діалогу в оптимізації відносин між провідними соціальними силами. Одним із наслідків цієї тенденції стало поширення монопольного диктату на ринку праці з боку роботодавців, масове нехтування ними принципів гідної праці» [4, ст. 26-27].

Надалі А. Колот та О. Герасименко наголошують на неадекватній потребам сьогодення ролі держави в забезпеченні стійкого розвитку соціально-трудової сфери та обмежені масштаби та формальний формат впровадження інституту соціальної відповідальності у

сфері праці та соціально-трудових відносин [5, ст. 24].

Ю. Маршавін, розглядаючи причини кризи національного соціального діалогу, акцентує увагу на проблемах порушення принципів незалежності та рівноправності його сторін, дискримінаційних умовах участі окремих суб'єктів сторін та надмірну домінацію урядової сторони насамперед на національному рівні, що призводить до звуження функцій соціальних партнерів до виключно «погодження» пропозицій Уряду. Це, зрештою призводить до формалізації соціального діалогу, спричиняє розчарування серед організацій та профспілок насамперед на національному рівні, та робить висновок про певну [4, ст.371-374].

Водночас недостатньо висвітленими в науковій літературі лишаються розгляд альтернатив щодо подолання кризи соціального діалогу та його модернізації.

Формулювання цілей статті. Мета статті – дослідження стану (інституційна спроможність соціального діалогу у формуванні політики) та напрямків модернізації чинної моделі соціального діалогу в Україні з урахуванням існуючих альтернатив.

Виклад основного матеріалу дослідження. І. Петрова, розглядаючи шляхи подолання кризи соціально-трудових відносин зазначає, що «... за сучасних умов влада не є головною силою, здатною здійснити необхідні перетворення. Будь-яке насильство, будь-які зовнішні впливи загрожують стану економічної та соціальної рівноваги ... Застосування засобів корпоративної культури (зокрема і культури соціального діалогу - авт.) зменшує потребу в зовнішніх впливах з боку влади, оскільки трудова поведінка починає змінюватися під впливом загально й добровільно прийнятих цінностей, установок, норм, правил і стандартів» [3, ст. 141-143].

В суспільстві, яке знаходиться на етапі становлення (а не сталості) базових інституцій постає проблема оптимізації балансу між «організацією», об'єктивною

потребою у регулюванні, обмеженнях та впорядкуванні державного управління, та «самоорганізацією» суспільного життя, зростання плюралізму поглядів, ідей, способів їх досягнення, характерних високому рівню розвитку громадянського суспільства.

Розглядаючи посилення взаємодії держави й громадянського суспільства з позицій синергетичної науки, варто підкреслити цінність інституту соціального діалогу як механізму, що продукує новоутворення-атрактори (ідеї, навколо яких об'єднується активна частина населення чи окремі соціальні групи) в системі (суспільстві), які «притягують» оптимальні для її подальшого розвитку траєкторії розвитку (консолідовані політичні рішення, соціальні пакти та колективні угоди), що зменшує рівень ентропії (конфліктності) системи, посилюючи її упорядкованість (сталість).

Як вже зазначалось вище, йдеться про пошук адекватності у балансі між державним управлінням та самоорганізацією (саморегулюванням, територіальним самоврядуванням) через з'ясування рівня ефективності тих організаційних механізмів, котрі таку адекватність мають (зокрема в налагодженні ефективного зворотного зв'язку, в якості якого і виступає національна система соціального діалогу у широкому сенсі), а також їх практичного втілення з урахуванням досвіду інших країн.

Не зважаючи на всі проблеми, соціальний діалог був і залишається інструментом та засобом розв'язання гострих соціальних проблем та реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних стейкхолдерів з урахуванням їх інтересів, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, досягти стійких, «здорових» відносин у соціально-трудовій сфері.

Традиційні форми соціального діалогу не можуть бути остаточно відхилені. Вони залишаються актуальними

щодо вирішення обмеженого кола питань, наприклад, такі як мінімальна зарплата, виплати по соціальному страхуванню, безпека та умови праці. Водночас є необхідність його пристосування до умов постіндустріальної економіки, як в контексті соціально-економічних перетворень (глобалізація, зміни в споживанні, освіті), так і технологічних (інформатизація), формування принципово нової філософії діалогу, що потребує перегляду довго та середньострокових цілей його функціонування, розширення предмету, підходів до організації, залучення нових учасників тощо.

В аспекті інституційному – це такий розвиток соціального діалогу (трипартизму), який має: 1) визначені довго-, середньо та короткострокові цілі функціонування, узгоджені із засадничими цілями розвитку країни (сталий розвиток, європейська інтеграція тощо); 2) якісне нормативно-правове забезпечення, усталений формат та процедури свого функціонування (законодавство, внутрішні процедури тощо); 3) організацію, що дозволяє зберігати рівноправність трьох сторін соціальних партнерів при формуванні та реалізації соціально-трудової політики; 4) відповідне інтелектуальне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення; 5) забезпечення механізмами контролю за дотриманням внутрішніх правил та норм [6, ст.14].

У синергетичній інтерпретації *соціальний діалог, його ефективність, на нашу думку, необхідно розглядати в трьох аспектах (див. таблиця 1).*

• **сталі комунікації** (сталий обмін актуальною інформацією, консультації, переговори, примирні процедури за умови якісної організації відповідними компетентними інституціями (Національна, територіальні тристоронні соціально-економічні ради), що забезпечуватиме вихід системи на найбільш виграшний атрактор із певної множини альтернатив).

• **позитивний соціальний капітал** як посилення згуртованості сторін,

засноване на високому рівні взаємної довіри, що, як результат, призводить до консенсусу у прийнятті атракторів-рішень (укладені колективні договори та угоди, узгоджені стратегічні документи в сфері соціально-економічного розвитку країни тощо).

• **відповідальне соціальне партнерство** – соціальна відповідальність усіх зацікавлених сторін за реалізацію атракторів-рішень на відповідних рівнях соціального діалогу із застосуванням чітко артикульованих санкцій (формальні та неформальні норми) до порушників. Наслідком цього стає зниження ентропії системи та, відповідно, посилення її упорядкованості, а отже, зростання рівня безпеки.

В рамках даної статті розглядаються альтернативні шляхи модернізації соціального діалогу, які, зокрема, пропонуються в [6,7,8], з точки зору досягнення запропонованих чинників ефективності СД. Усі автори сходяться на думці, що чинна модель соціального діалогу не здатна адекватно реагувати на виклики трансформації СТВ, кризи, зумовлені COVID19, війною тощо.

Чинний формат соціального діалогу ставить під питання його суспільну легітимність та без суттєвих його трансформацій може призвести до:

1) втрати авторитету та довіри громадян до соціального діалогу як такого, девальвації цінностей та принципів СД через його переважно формальний зміст;

2) зростання тенденції недотримання сторонами та органами СД домовленостей, що виникає через відсутність механізмів контролю та відповідальністю за прийняті рішення учасників СД як в середині кожної із сторін, так і в рамках СД на тристоронній основі, а, отже, зниження рівня взаємної довіри сторін;

3) подальше зростання домінування урядової сторони в СД, що в свою чергу визначатиме виключно погоджувальний характер рішень, прийнятих в рамках СД;

4) зменшення мотивації організацій (підприємств, організацій найманих працівників) насамперед нових галузей

економіки, до активної участі в СД через невідповідність його змісту та формату

вимогам сьогодення [6, ст.31].

Таблиця 1. Чинники ефективності інституту соціального діалогу

<i>Сталі комунікації</i>	<i>Позитивний соціальний капітал</i>	<i>Відповідальне соціальне партнерство</i>
<ul style="list-style-type: none"> повнота, достовірність та об'єктивність інформації, яка є предметом переговорного процесу; організаційна спроможність (наявність та функціонування три- та багатосторонніх органів на всіх його рівнях) забезпечити сталий процес обміну необхідною інформацією, консультації, переговори, примирні процедури тощо рівень обізнаності та компетентності сторін 	<ul style="list-style-type: none"> стійка політична воля всіх сторін-учасників, яка ґрунтується на їх обізнаності щодо потенціалу соціального діалогу для сприяння соціально-економічному розвитку країн; формальні та неформальні норми, які урегульовують взаємодію сторін; високий рівень згуртованості сторін та їх взаємної довіри; критерії репрезентативності сторін відповідають вимогам часу та є недискримінаційними; забезпечено інклюзивність (всеохопність) соціального діалогу на різних його рівнях 	<ul style="list-style-type: none"> укладання колективних угод на різних рівнях з відповідністю змісту угод потребам та інтересам сторін; дотримання партнерами взятих на себе зобов'язань, прояв соціальної відповідальності усіх сторін; державно-приватне партнерство, залучення соціальних партнерів до реалізації стратегій, програм соціально-економічного розвитку країни тощо.

Наразі розглядаються 2 альтернативи щодо модернізації соціального діалогу в Україні.

Альтернатива 1, яка переважно підтримується політичними силами та соціальними партнерами на національному рівні, полягає у збереженні традиційної *трипартитивної моделі соціального діалогу* із суттєвим зміцненням її інституційної спроможності.

По-перше, пропонується посилення мандату Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) щодо виконання нею ролі основної платформи ведення соціального діалогу, посилення ролі та повноважень щодо впливу на політику, зокрема шляхом:

1) посилення її статусу як національного органу соціального діалогу (Кабінет Міністрів України затверджує Положення, призначає Голову і Секретаря, впровадження рішень НТСЕР здійснюється постановами і розпорядженнями Уряду);

2) запровадження обов'язковості для відповідних державних органів (Верховної Ради, Кабінету Міністрів) отримання експертного висновку Національної ради (перед їх схваленням) до законодавчих та

нормативно-правових актів з великим економічним і соціальним впливом (стратегії розвитку, державні програми, економічні і соціальні реформи);

3) посилення її координуючої ролі в частині надання експертного висновку щодо законопроектів, які в порядку законодавчої ініціативи подаються Кабінетом Міністрів на розгляд Верховної Ради України і проектів постанов, розпоряджень Уряду; проведення консультацій та обмін інформацією з соціальними партнерами; взаємодії з територіальними органами соціального діалогу;

4) **підвищення операційної ефективності та якості наданих послуг шляхом:** удосконалення системи моніторингу виконання прийнятих рішень та плану заходів; укладення договорів про співпрацю з науково-дослідними установами, навчальними центрами з метою підготовки ґрунтовних рекомендацій та пропозицій щодо вирішення важливих економічних і соціальних проблем, організації навчання на постійній основі представників сторін соціального діалогу та державних службовців; реорганізації порядку створення і формування

персонального складу НТСЕР, постійних комітетів, тимчасових комісій, робочих груп тощо.

По-друге, пропонується удосконалити механізм забезпечення реалізації права участі в соціальному діалозі, зокрема шляхом: 1) перегляду критеріїв репрезентативності, запровадивши диференційований підхід до різних рівнів і форм ведення соціального діалогу; включення до складу СПО з правом дорадчого голосу «не репрезентативних» профспілок та об'єднань організацій роботодавців, які мають відповідний статус; розробки чіткого механізму надання повноважень репрезентативним суб'єктам сторін відповідного рівня представляти інтереси організацій профспілок та роботодавців, які не відповідають критеріям репрезентативності, під час укладення колективних угод, підготовку пропозицій сторони з важливих питань соціально-економічної політики, розгляду і прийняття рішень в органах СД [7, ст. 31; 8].

Водночас дана альтернатива, на наш погляд, не повністю вирішує проблему, адже лишаються не вирішеними:

1) Проблема комунікацій та взаємної довіри між сторонами. При цьому ці фактори, на думку експертів, є вкрай важливими для розвитку соціального діалогу в Україні. В цілому експерти достатньо позитивно оцінили якість інформаційно-комунікаційної взаємодії в рамках соціального діалогу, лише близько половини експертів оцінили реальний рівень довіри в рамках соціального діалогу як «дуже позитивно» та «в цілому позитивно» [6, ст.26].

2) лишається проблема монополізації окремими всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців та профспілок права на представлення інтересів у органах соціального діалогу та спільних представницьких органів (СПО) сторін на національному рівні (детальніше [7, ст.7]).

Альтернатива 2, яка підтримується насамперед так званими

«нерепрезентативним» організаціями (наприклад [6]), окрім передбаченого Альтернативою 1 посилення інституційної спроможності соціального діалогу, базується на необхідності мультипартитивного підходу до соціального діалогу, коли до традиційних соціальних партнерів додаються інші організації громадянського суспільства, щоб отримати більш широку перспективу і прийти до консенсусу з питань, що виходять за рамки сфери трудових відносин.

Міжнародна практика має два механізми залучення громадських організацій до переговорного процесу в сфері соціально-трудових відносин.

Перший передбачає, що представники наукових установ, аналітичних центрів, громадських організацій входять до складу тристоронніх органів соціального діалогу по квоті одного з соціальних партнерів. Наприклад в Нідерландах ці експерти призначаються королем, проте вони не представляють уряд. Один з представників корони також виступає в ролі голови Соціально-економічної ради. В обов'язки експертів входить захист громадських інтересів і пошук компромісних рішень у випадках, коли працівники і роботодавці не можуть прийти до консенсусу [7, ст.28].

Другий передбачає чітке розмежування понять соціальний та публічний діалог (ПД) та інституалізацію останнього (детальніше [6]).

У ПД беруть участь представники організацій працівників і роботодавців, а також різні громадські об'єднання. Така модель існує в багатьох країнах на національному рівні. Найбільш повно вона реалізована в Європейському економічному та соціальному комітеті (ЄЕСК), який являє собою консультативний орган Європейського Союзу. До складу ЄЕСК входять три групи: 1) роботодавці; 2) працівники; 3) «групи різних інтересів».

Як свідчать результати опитування, в експертному середовищі достатньо позитивно оцінюють участь громадських організацій у соціальному діалозі. Зокрема

залучення громадських організацій підприємців як «цілком позитивно» та «в цілому позитивно» зазначили 66,8% громадські організації (не підприємницькі) – відповідно 55%; експертно-аналітичні центри – 74%; науковців – 75%, незалежних експертів 74% [6].

Це свідчить про актуальність та важливість для подальшого розвитку СД залучення відповідних інституцій до соціального діалогу в певних його формах.

Хоча громадські організації не можуть бути самостійною стороною соціального діалогу, але їхня участь в соціальному діалозі можлива в рамках діяльності тристоронніх органів. Регламент НТСЕР вже містить положення, що надають такі можливості для громадських організацій.

Така модель відповідає сучасним викликам, зокрема реалізації цілей Сталого розвитку, особливо на територіальному рівні та рівні громад, де є об'єктивна необхідність широкого залучення, окрім організацій роботодавців та найманих працівників, інших зацікавлених стейкхолдерів для спільного узгодження та реалізації стратегій їх розвитку.

Висновки. Модернізація інституту соціального діалогу в Україні та використання його потенціалу є важливою складовою подолання кризи як в сфері соціально-трудових відносин, так і забезпечення подальшого соціально-економічного розвитку українського суспільства та досягнення цілей сталого розвитку. Важливим є вибір такої моделі нового соціального діалогу, яка, не порушуючи ключові принципи та засади соціального діалогу, закладені в документах Міжнародної організації праці, враховувала би реалії постіндустріального суспільства та потреби та інтереси усіх зацікавлених сторін в Україні. Безсумнівно, опрацювання такої моделі потребує консолідованої участі соціальних партнерів, громадських організацій, науковців та урядових кіл.

Література:

1. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідну працю і зелені робочі місця». 102-а сесія МКП. Женева, 2013.
2. ILO (2018) Resolution Concerning the Second Recurrent Discussion on Social Dialogue and Tripartism/ International Labour Conference, 107th Session. Geneva: ILO.
3. Петрова І. Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. Вчені записки. 2015. №40. - С.145–152. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiVzuk_2015_40_21.
4. Колот А.М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2017 – 500 с.
5. А. М. Колот, О. О. Герасименко. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - 2015. - № 2. - С. 21-38. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_4
6. Аналітичний огляд з питань сучасного стану та перспектив імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС щодо розвитку публічних комунікацій та соціального діалогу // журнал «Роботодавець», 2019 (лютий-березень). – с.12-31. [Електронний ресурс]. URL: https://issuu.com/robotodavets.in.ua/docs/robotodavez_02-2019
7. Vnuchko, S., Ilchenko, B., & Roi, V. (2018). How to Set up Effective Social Dialogue in Ukraine? – Kiev: Civic Synergy. <https://scc.org.ua/content/yak-nalagoditi-efektivniy-socialniy-dialog-v-ukrayini>
8. Проект технічного співробітництва «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» за фінансування Уряду Данії. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена книга – версія для обговорення. – К: 2019. - 29 с.

References:

1. ILO (2017). Dopovid` V General`nogo dy`rektora «Staly`j rozvy`tok, gidnu pracyu i zeleni robochi miscya» [Report V of the General Director "Sustainable development, decent work and green jobs"]. Geneva, 2013.
2. ILO (2018) Resolution Concerning the Second Recurrent Discussion on Social Dialogue and Tripartism/ International Labour Conference, 107th Session. Geneva: ILO.
3. Petrova I. L. (2015). Vplyv korporatyvnoyi kul'tury na modernizatsiyu sotsial'no-trudovykh vidnosyn. [The influence of corporate culture on the modernization of social and labor relations. Scholarly notes. pp.145–152].
4. Kolot A.M. (2017). Hidna pratsya: imperatyvy, ukrayins'ki realiyi, mekhanizmy zabezpechennya: monohrafiya [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of support: monograph / A.M. Kolot, V.M. Danyuk, O.O. Gerasimenko and others.- Kiyv: KNEU].

5. Kolot A. M., Gerasimenko O. O. (2015). Teoretyko-metodolohichni zasady hidnoyi pratsi: problemy ta napryamy rozvytku // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka [Theoretical and methodological principles of decent work: problems and directions of development // Social and labor relations: theory and practice. Kiyv: KNEU].

6. Analitychnyj oglyad z pytan` suchasnogo stanu ta perspektyv implementaciyi polozhen` Glavy` XXI Ugody` pro Asociaciyu Ukrayina – YeS shhodo rozvytku publichny`x komunikacij ta social`nogo dialogu . [Analytical review of the current state and prospects of implementation of the provisions of Chapter XXI of the Ukraine-EU Association Agreement regarding the development of public communications and social dialogue // "Robotodavets" magazine, 2019 (February-March). - pp. 12-31.]

https://issuu.com/robotodavets.in.ua/docs/robotodavez_02-2019

7. Vnuchko, S., Ilchenko, B., & Roi, V. (2018). How to Set up Effective Social Dialogue in Ukraine? – Kiyv: Civic Synergy. <https://scc.org.ua/content/yak-nalagoditi-efektivniy-socialniy-dialog-v-ukrayini>.

8. Proekt texnichnogo spivrobotny`cztva «Inklyuzy`vny`j ry`nok praci dlya stvorennya robochy`x miscz` v Ukrayini» za finansuvannya Uryadu Daniyi. Na shlyaxu do efekty`vnogo, vply`vovogo ta inklyuzy`vnogo social`nogo dialogu v Ukrayini. Zelena kny`ga – versiya dlya obgovorennya. [Technical cooperation project "Inclusive labor market for job creation in Ukraine" financed by the Government of Denmark (2019). On the way to effective, influential and inclusive social dialogue in Ukraine. The Green Paper is a discussion version]. Kiyv:ILO Danida.