

УДК 342.5:351:342.7

DOI <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2023.5.2>

ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В УКРАЇНІ

Кирилов Ю. Є. – доктор економічних наук,
професор кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук
Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0001-5061-2644
Scopus-Author ID: 56677886900

Черевко Н. О. – кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук
Херсонського державного аграрно-економічного університету
ORCID: 0000-0002-5456-8887

Європейсько орієнтований розвиток українського суспільства, його демократизація, успіхи у подоланні наслідків кризових явищ в усіх сферах суспільного життя залежать від результативності й ефективності державного управління з системних позицій на загальнодержавному й регіональному рівнях реалізації. Обґрунтована сконцентрованість уваги суб'єктів державного управління в Україні на війні обумовила падіння доходів населення, зниженні рівня та якості життя, посилення негативних тенденцій у сфері трудової міграції, що суттєво знижує інвестиційно-інноваційну активність й загальний потенціал економічного зростання країни. Така ситуація вимагає переосмислення підходів до державного управління, формування належної ефективної взаємодії між органами влади та організаціями громадянського суспільства. Передумовами такого діалогу повинні стати правові та організаційні чинники, що необхідні для реальної участі громадян. Разом з тим, в Україні спостерігається низька суспільна активність громадських організацій і, як наслідок, їх слабкий вплив на державну політику.

Соціальний діалог включає в себе взаємодію між працівниками, роботодавцями та урядом з метою спільного вирішення питань, що виникають із трудових відносин та може передбачати переговори, консультації, партнерські відносини та інші механізми співробітництва. Дотримання цих принципів сприяє ефективному управлінню трудовими відносинами та забезпеченню рівноваги між інтересами працівників і роботодавців.

Дослідженням встановлено, що дотримання принципів соціального діалогу та партнерства є важливим фактором ефективного управління системою трудових відносин та забезпечення гідної праці для громадян, і має вирішальне значення в оцінці механізму державного управління трудовими відносинами в Україні. Однією з ключових проблем в означеному питанні є проблема недовіри до професійних спілок в Україні, що породжує низьку соціальну активність громадян у відносинах з роботодавцями. Це зумовлює майже повну відсутність соціального діалогу в країні та непередбачення деяких надважливих форм соціального діалогу в профільному законі. Її вирішення можливе лише через усвідомлення громадянами своїх прав та свобод, а також бажання до соціальної активності.

Ключові слова: державне управління, трудові відносини, управління трудовими відносинами, механізми державного управління, система трудових відносин, державно-громадська співпраця, соціальний діалог, оцінка соціального партнерства, принципи соціального діалогу.

Kyrylov Yu. Ye., Cherevko N. O. Principles of social dialogue and partnership in the context of the assessment of the mechanism of state management of labor relations in Ukraine

The European-oriented development of Ukrainian society, its democratization, and success in overcoming the consequences of crisis phenomena in all spheres of social life depend on the effectiveness and efficiency of public administration from the systemic positions at the national and regional levels of implementation. The well-founded concentration of attention of the subjects of state administration in Ukraine on the wars in the country led to the consequences of a negative nature, which was manifested in the fall of the population's income, the decrease in

the level and quality of life, the strengthening of negative trends in the field of labor migration, which significantly reduces investment and innovation activity and the general the country's economic growth potential. Such a situation requires a rethinking of approaches to public administration, the formation of proper and effective interaction between authorities and civil society organizations. Legal and organizational factors necessary for the real participation of citizens should be the prerequisites for such a dialogue. At the same time, low social activity of public organizations is observed in Ukraine and, as a result, their weak influence on state policy.

Social dialogue includes interaction between workers, employers and the government to jointly resolve issues arising from labor relations and may involve negotiations, consultations, partnerships and other cooperation mechanisms. Adherence to these principles contributes to the effective management of labor relations and ensuring a balance between the interests of employees and employers.

The research established that compliance with the principles of social dialogue and partnership is an important factor in effective management of the system of labor relations and ensuring decent work for citizens, and is of crucial importance in evaluating the mechanism of state management of labor relations in Ukraine. One of the key problems in this matter is the problem of mistrust of trade unions in Ukraine, which gives rise to low social activity of citizens in relations with employers. This leads to the almost complete absence of social dialogue in the country and the failure to provide for some important forms of social dialogue in the relevant law. Its solution is possible only through citizens' awareness of their rights and freedoms, as well as the desire for social activity.

Key words: public administration, labor relations, management of labor relations, mechanisms of public administration, system of labor relations, public-public cooperation, social dialogue, assessment of social partnership, principles of social dialogue.

Вступ. Держава має відігравати важливу роль у формуванні та реалізації трудової політики і особливо на етапі формування ринкових інститутів та розбудови громадянського суспільства. Ця теза є очевидною і підтримується представниками наукової спільноти. До того ж додамо, що остання фінансово-економічна криза змусила по-новому подивитися на роль, місце, функції інститутів держави, як і на інструментарій їхнього впливу на забезпечення стійкої соціально-трудова динаміки.

Процес глобальної економічної інтеграції змушує Україну зіштовхнутися з низкою серйозних проблем у сфері праці, пов'язаних з низьким рівнем заробітної плати, високим рівнем безробіття, втім не сталося належного усвідомлення природи цих проблем та оцінки гостроти необхідності опрацювання принципово нових методів регулювання суспільним розвитком. В арсеналі існуючих методів регулювання суспільним поступом немало рутинних елементів, застарілих стереотипів, традицій. Це повною мірою стосується державного управління системою трудових відносин, саме тому в сучасних умовах досягнення справедливих умов праці і загалом гідної праці в інтересах усього працюючого населення країни стало нагальною потребою і викликом часу.

Метою роботи є доведення принципів соціального діалогу та партнерства в контексті оцінки механізму державного управління трудовими відносинами, формулювання пріоритетів для подальшого розвитку соціального партнерства в Україні.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація світової економіки й посилення міжнародної конкуренції внаслідок стрімких темпів науково-технічного прогресу й активізації інноваційних процесів вимагають нових підходів до соціально-економічного розвитку України [2].

На думку Колота А. М., характерною рисою сучасної моделі трудових відносин є асиметричність, проявом якої є негативна динаміка щодо балансу інтересів основних суб'єктів цих відносин – найманих працівників та роботодавців. Чинники, що дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують багаточисельні асиметрії у цій царині, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер [4].

Держава вживає активні заходи для регуляції часу праці та відпочинку, оплати праці, а також вирішення трудових спорів. Важливим кроком в цьому напрямі стало створення Указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 [9], відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7] та Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 1951 року [11] Національної служби посередництва і примирення (НСПП) яка є постійно діючим державним органом. Однак, сама система державного регулювання все ще мало відрізняється від радянської, а деякі норми трудового законодавства майже дублюють відповідні норми СРСР [14].

Соціальний діалог забезпечує можливість для працівників, роботодавців та уряду спільно вирішувати питання, пов'язані з трудовими відносинами. Зважаючи на зазначене, оцінка соціального механізму державного управління трудовими відносинами в Україні є актуальною та такою, що відповідає вимогам часу. Вона може враховувати такі критерії як законодавча база, діяльність виконавчих органів тощо. Одним із найважливіших є рівень дотримання принципів соціального діалогу та партнерства в управлінні трудовими відносинами.

Сутністю соціального партнерства (англ. Social partnership) є спільна діяльність суб'єктів державного управління (держави) та громадянського суспільства (профспілок), спрямована на узгодження інтересів та вирішення проблем суспільства, передусім у трудовій сфері.

Інструментом реалізації стратегії розвитку й ефективного використання трудового потенціалу є колективний договір, який має гарантувати належне виконання всіх положень і програм, прийнятих на підприємстві, передбачати за необхідності розробку нових комплексних програм розвитку і ефективного використання трудового потенціалу. Традиційною ознакою ефективності переговорних процесів вважається оцінка динаміки укладання колективних договорів та рівень залученості працівників у колективно-договірні процеси на виробничому рівні.

Як передбачено Законом України «Про колективні договори і угоди», на підприємствах між працівниками та роботодавцями укладається колективний договір [6]. Втім, за даними статистичної звітності в Україні до початку повномасштабного вторгнення лише на близько 70% підприємств було укладено колективні договори. З 2022 року така інформація відсутня.

Таблиця 1

Стан укладання колективних договорів в Україні

Звітний рік станом на 31 грудня	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників, охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
2019	51408	5 512,1	73,2
2020	51125	5367,5	71,8
2021	43154	5064,4	70,2

Джерело [1]

Водночас, згідно даних соціологічного опитування, рівень довіри до профспілок за 2011–2022 роки зростає.

Таблиця 2

Зміна рівня довіри до профспілок в Україні за 2011–2022 роки

	Повністю довіряю	Певною мірою довіряю	Не дуже довіряю	Зовсім не довіряю	Важко відповісти, не відповіли
2011	5,1	34,1	39,8	21,0	0,0
2017	1,9	31,7	44,0	21,9	0,3
2020	2,4	18,2	26,8	24,8	27,7
2022	4,3	30,5	40,8	23,4	1,0

Джерело: [13]

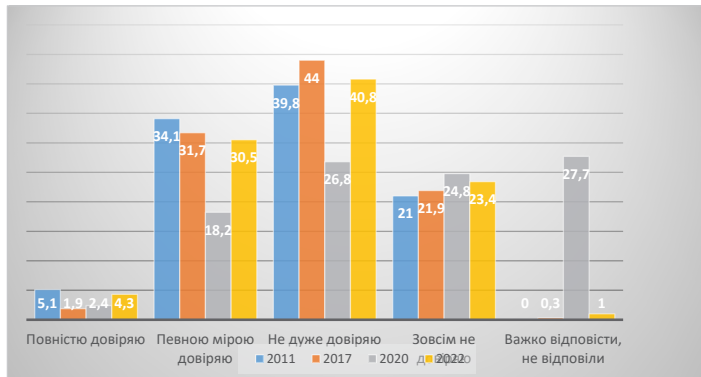


Рис. 1. Динаміка довіри українців до професійних спілок

Джерело: Сформовано автором на основі [13]

Як бачається із наведеного, відсоток тих, хто певною мірою довіряє професійним спілкам у 2022 році зріс, порівняно із 2020 роком, втім, як і зріс відсоток тих, хто не дуже довіряє – на 14%. В будь якому випадку, загальна кількість тих, хто не довіряє профспілкам значно переважає тих, хто довіряє у всі досліджувані роки. Наведена тенденція недовіри знайшла своє підтвердження і у динаміці укладання колективних договорів на підприємствах.

За офіційними даними Укрстат, стан укладання колективних договорів на підприємствах щороку знижується. Це деякою мірою узгоджується із загальною тенденцією по Європі. Втім, це не означає, що це є нормою – зниження кількості укладання колективних договорів в подальшому може призвести до низького рівня трудових гарантій, прав працівників та в цілому зниження якості трудового життя.

Проте частка охоплених колективними переговорами найманих працівників порівняно з європейськими даними (за даними ILOSTAT коефіцієнт охоплення колективними переговорами у 2016 році становив у Німеччині 56%, Австралії 47,1%, Великобританії – 26,3%, Греції – 17,8%) свідчить про досить високий рівень колективно-договірного регулювання в Україні. Водночас, поза його межами залишаються наймані працівники, які працюють на умовах фрілансу або тимчасової зайнятості, що найбільше притаманно цифровій економіці.

Зауважимо, що для якісної оцінки колективно-договірного регулювання важливо використовувати й інші індикатори, наприклад задоволеність результатами соціального діалогу кожної зі сторін переговорів, узгодженість результату діалогу зі поставленими цілями, тощо.

Ще в 2009 році Рада Європи ухвалила Кодекс кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень та класифікувала чотири форми участі – від найнижчого до найвищого ступеню залучення. До них відносяться: інформація, консультація, діалог та партнерство [15].



Рис. 2. Форми участі громадськості у процесі прийняття рішень

Джерело: [15]

Форми здійснення соціального діалогу в Україні структурно підпадають під дану класифікацію та викладені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [8], передбачають: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Важливим кроком для покращення дієвості механізму соціального партнерства в Україні вважаємо підвищення ролі організацій працівників на галузевому та локальних рівнях. На це має вплинути не лише законодавча ініціатива держави, але і соціальна свідомість громадян. В Україні необхідно створити потужну систему прав і гарантій для працівників, забезпечивши їхні права і інтереси, а також надати засоби звернення до зацікавлених сторін і до різних інституцій у випадку конфліктів між працівниками і роботодавцями.

Власники бізнесу розглядають сталий розвиток компаній, що поєднує економічні, соціальні та екологічні фактори, як інструмент зниження підприємницьких ризиків, зміцнення конкурентоспроможності, підвищення ефективності персоналу і прихильності споживачів, покращення репутації, створення внеску підприємницького сектору в економічний і соціальний розвиток територій своєї присутності [3].

Шемяков О. виділяє наступні «проблеми, що впливають на розвиток соціального механізму державного управління:

- вимоги міжнародних норм і стандартів не в повній мірі враховані діючими національними нормативно-правовими актами;
- нездатність діючого соціального діалогу на регіонально-виробничому рівнях забезпечити дотримання соціальних стандартів суб'єктами соціально-трудових відносин;
- рівень культури поведінки сторін соціального діалогу та вміння вести переговори в умовах конфлікту недостатньо відповідають вимогам демократичного розвитку договірних відносин;
- відсутність ефективного механізму державного управління соціальним діалогом, який забезпечив би запобігання трудовим конфліктам на стадії виникнення розбіжностей між суб'єктами соціально-трудоових відносин» [18].

Проаналізувавши зазначені дослідження, слід дійти згоди з науковцями та сформулювати наступне:



Рис. 3. Проблемні складові соціального партнерства в Україні

Джерело: [16]

Однією із передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок. Не менш важливо, щоб ці організації трудящих були демократичними і достатньо представницькими. Ще одна умова – це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому. В цьому переконує світовий досвід [17].

Профспілки є головним суб'єктом соціального партнерства й основним виразником соціально-трудових інтересів найманих працівників. На жаль, обізнаність української громадськості у питаннях сучасного профспілкового руху є ще слабкою, а ставлення структур влади і підприємців до профспілок часто ґрунтується на явно застарілих уявленнях про їхню попередню роль та місце в адміністративній системі і не дає змоги сприймати їх як рівноправного партнера, що, безперечно, стримує й формування нових соціально-трудових відносин. За умови неупередженого погляду на профспілки бачимо, що справжньою метою їхньої діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, а відтак становища працівників і зміцнення демократії. Основним же способом вирішення наявних проблем у суспільстві профспілки вважають конструктивний соціальний діалог, а не класову боротьбу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації [12].

Проте, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення трудящих профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре організований, сильний і впливовий. В Україні, яка належить до індустріальних держав і абсолютна більшість найманих працівників якої традиційно є членами профспілок, такий потенціал, на наш погляд, теж є.

Отже, партнерство між працівниками та роботодавцями є важливим аспектом соціального механізму управління трудовими відносинами. Воно передбачає спільну відповідальність та співробітництво між сторонами з метою досягнення взаємовигідних результатів. Оцінювання партнерства може включати дослідження існуючих форм співробітництва, наявність механізмів пропаганди співпраці та спільних проектів, а також результативність досягнутих угод та забезпечення інтересів обох сторін. Оцінка соціального механізму державного управління трудовими відносинами в Україні включає наявність та розвиток профспілок, дієвість механізмів колективного договору, результативність угод та рівень захисту трудових прав працівників, сприяє вдосконаленню управління трудовими відносинами, а також створенню сприятливого соціального клімату для всіх сторін.

Основними пріоритетами соціального механізму державного управління трудовими відносинами в Україні пропонуємо виділити наступні:

1. Забезпечення соціального захисту працівників. Держава та громадські організації мають спільно забезпечувати права та інтереси працівників, зокрема, забезпечувати безпеку та охорону здоров'я на робочому місці, соціальне страхування та інші форми соціального захисту.

2. Захист прав роботодавців. Держава та громадські організації мають спільно забезпечувати захист прав роботодавців, у тому числі, рівність умов для участі в конкуренції на ринку праці, доступ до ресурсів та забезпечення незалежності в прийнятті управлінських рішень.

3. Підвищення ефективності системи трудових відносин. Держава та громадські організації мають спільно доробляти та впроваджувати механізми, що підвищують ефективність трудових відносин, забезпечують економічний розвиток та зменшують безробіття, викручуючи місцеві економічні труднощі.

4. Зміцнення громадської участі в управлінні сектором зайнятості. Держава та громадські організації мають створювати умови для широкої громадської участі у прийнятті рішень з питань системи зайнятості, дозволяти розвивати партнерські взаємини між державою, роботодавцями та профспілками [14].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Державна служба статистики. Укрстат. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/oper_new.html (дата звернення: 05.01.2023).

2. Кирилов Ю. Є. *Бренд країни в глобалізованому світі*. Херсон: Гринь ДС. 2013.

3. Кирилов Ю., Крикунова В., Жосан Г. *Корпоративна соціальна відповідальність у системі підприємницької діяльності: трансформація підходів і напрямів оцінювання*. Економічні інновації. 2019. Т. 21, № 1 (70). С. 52–63.

4. Колот А. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудої сфері. Соціально-трудої відносини: теорія та практика: Зб. наук. пр., м. Київ. Київ, 2011. С. 5–13.

5. Кодекс кращих практик участі громадськості у процесі прийняття рішень. Доступно за посиланням <https://rm.coe.int/16802eeddb>.

6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ: станом на 11 груд. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 16.12.2022).

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР : станом на 6 листоп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text> (дата звернення: 08.01.2023).

8. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI : станом на 27 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

9. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 : станом на 12 трав. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення: 08.01.2023).

10. Пустовийт Р.Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні. Фінансовий простір. 2013. № 1(9). С. 70–81.

11. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 : Рек. Міжнар. орг. пр. від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (дата звернення: 08.01.2023).

12. Трудове право – Жернаков В.В.-1. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Бібліотека українських підручників. URL: <https://westudents.com.ua/glavu/70429-1-ponyattya-naglyadu-kontrolyu-zadoderzhanniam-zakonodavstva-pro-pratsyu.html> (дата звернення: 22.03.2023).

13. Центр Р. Оцінка громадянами ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політико-ідеологічні орієнтації громадян України в умовах російської агресії (вересень–жовтень 2022р.). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-politykoideologichni-orientatsii-gromadian-ukrainy-v-umovakh-rosiiskoi-agresii-veresen-zhovten-2022r> (дата звернення: 31.01.2023).

14. Черевко Н. О. *Механізми державного управління системою трудових відносин в Україні* : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2022. 182 с.

15. Черевко Н.О. Державне регулювання трудових відносин в Україні. Держава та регіони: Серія публічне управління та адміністрування. 2023. № 1 (79). С. 62–68.

16. Шевченко І. Б. Соціальне партнерство в Україні: перспективи розвитку. Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. 2008. № 2. С. 91–99.

17. Шевченко О.О. Конспект лекцій з дисципліни «Взаємодія суспільства та влади». Київ: Таврійський національний університет ім. В.І. Верн., 2018. 47 с.

18. Шемяков О. Розвиток механізму державного управління соціальним діалогом: автореф. дисертація. Донецьк, 2008. 16 с.

REFERENCES:

1. Demografichna ta sotsialna statystyka / Sotsialnyi zakhyst. (n.d.). Ukrstat. https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sz.htm

2. Kyrylov, Yu. (2013). Brend krainy v hlobalizovanomu sviti. Hrin DS.

3. Kyrylov Yu., Krykunova V., Zhosan H. (2019) Korporativna sotsialna vidpovidalnist u systemi pidpriemnytskoi diialnosti: transformatsiia pidkhodiv i napriamiiv otsiniuvannya. Ekonomichni innovatsii. vol 21, № 1 (70). Pp. 52–63.

4. Kolot, A. (2011). Evoliutsiia roli derzhavy ta instrumentariiu yii vplyvu na rozvytok sotsialno-trudovoi sferi. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: Zb. nauk. pr. 5–13.

5. Kodeks krashchykh praktyk uchasti hromadskosti u protsesi pryiniattia rishen (Ukhvalenyi Konferentsiieiu mizhnarodnykh neuriadovykh orhanizatsii Rady Yevropy na zasidanni 1 zhovtnia 2009 roku). (n.d.).

6. Pro kolektyvni dohovory i uhody : Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 r. № 3356-XII : stanom na 11 hrud. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (data zvernennia: 19.10.2023).

7. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. № VR 137/98: stanomna 6 lystop. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vp#Text> (data zvernennia: 19.10.2023).

8. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r. № 2862-VI : stanom na 27 trav. 2022 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (data zvernennia: 19.10.2023).

9. Pro utvorennia Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 17.11.1998 r. № 1258/98 : stanom na 2 liut. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (data zvernennia: 19.10.2023).

10. Pustoviit R. (2013) Priorytetni napriamy vdoskonalennia instytutsiinoho seredovyshcha rozvytku liudskoho potentsialu v Ukraini. Finansovyi prostir. vol. 1, № 9. Pp. 70–81.

11. Rekomendatsiia shchodo dobrovolnogo prymyrennia ta arbitrazhu № 92. Ofitsiinyi vebportal parlamentu Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text (data zvernennia: 19.10.2023).

12. Trudove pravo – Zhernakov V.V.-1. Poniattia nahliadu i kontroliu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsiu. Biblioteka ukrainskykh pidruchnykiv. URL: <https://westudents.com.ua/glavy/70429-1-ponyattya-naglyadu-kontrolyu-zadoderjanniam-zakonodavstva-pro-pratsyu.html> (data zvernennia: 19.10.2023).

13. Tsentr R. Otsinka hromadianamy sytuatsii v kraini, dovira do sotsialnykh instytutiv, polityko-ideolohichni oriientsatsii hromadian Ukrainy v umovakh rosiiskoi ahresii (veresen–zhovten 2022r.). Tsentrazumkova. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykoideologichni-oriientsatsii-gromadian-ukrainy-v-umovakh-rosiiskoi-agresii-veresen-zhovten-2022r> (data zvernennia: 19.10.2023).

14. Cherevko, N. (2023). Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia systemoiu trudovykh vidnosyn v Ukraini [Unpublished dissertation of Candidate of Sciences in Public Administration]. Natsionalnyi universytet tsyvilnoho zakhystu Ukrainy.

15. Cherevko N. (2023) Derzhavne rehuliuвання trudovykh vidnosyn v Ukraini. *Derzhava ta rehiony: Seriiia publichne upravlinnia ta administruvannia*. vol. 1, № 79. Pp. 62–68.

16. Shevchenko I. B. (2008) Sotsialne partnerstvo v Ukraini: perspektyvy rozvytku. Visnyk Akademii pratsi i sotsialnykh vidnosyn Federatsii profspilok Ukrainy. № 2. Pp. 91–99.

17. Shevchenko O. (2018) Konspekt lektsii z dystsypliny “Vzaiemodiia suspilstva ta vlady”. Kyiv : Tavri. nats. un-t im. vol. I. Vern, pp 47.

18. Shemiakov O. (2008) Rozvytok mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia sotsialnym dialohom : avtoref. dysertatsiia. Donetsk, pp 12.