УДК 331.109-057.16 https://doi.org/10.31713/ve320235
JEL: J53

Антонова С. Є. [1; ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],
к.е.н., доцент,
Тихончук Л. Х. [1; ORCID ID: 0000-0001-6807-8232],
д.н. з держ.упр., доцент,
Нечипорик І. А. [1; ORCID ID: 0009-0002-2555-6913],
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

[1]*Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне*

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ШЛЯХ ДО ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

У статті визначено особливості способу розв'язання розбіжностей та забезпечення паритетного узгодження балансу інтересів між суб'єктами соціально-трудових відносин шляхом соціального діалогу. Розкрито сутність та визначено роль соціального діалогу в забезпеченні підвищення рівня і якості життя громадян та соціальної стабільності в суспільстві. Окреслено механізми соціального діалогу в Україні. Визначено роль, функції Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах України. Вивчено досвід зарубіжних країн щодо ведення соціального діалогу. Наголошено на важливості оновлення законодавства про соціальний діалог в Україні в умовах воєнного часу.

Ключові слова: соціальний діалог; державне регулювання; соціальна політика; суспільство; держава; соціально-трудові відносини; трудові колективи; роботодавці; профспілки; конфлікт; криза; воєнний стан.

Постановка проблеми. Економічна криза сьогодення сприяє загостренню проблем та спорів, які виникають у суспільстві, зокрема вони торкаються і соціально-трудової сфери. Тому зараз гостро стоїть проблема пошуку ефективних інструментів їх залагодження. Одним із таких інструментів є соціальний діалог.

Як показує світовий досвід, соціальний діалог виступає одним із найкращих способів узгодження інтересів працівників, роботодавців та органів влади. В країнах, де соціальний діалог набув важливості, спостерігається стабільність у суспільстві, підвищення рівня добробуту населення та зменшення соціальної напруженості.

Метою статті є дослідження сутності процесів соціального діалогу як важливого чинника забезпечення соціальної стабільності

в громадянському суспільстві, трудових колективах (в умовах воєнного стану).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблематики становлення та розвитку соціального діалогу в Україні досліджувались в працях таких науковців, як Н. Балашов, Т. Бабич, М. Головко, Н. Громадська, М. Дубровський, Н. Крещенко, Ю. Маршавін, Д. Неліпа, Н. Нечитайло, Г. Осовий, Ю. Привалов, В. Пилипенко, Г. Чанишева, В. Цвих та ін. Водночас науковцями та експертами недостатньо акцентується увага на змінах цього інституту в умовах глобальних трансформацій, що в кінцевому рахунку впливає на процес його інституалізації та ефективності функціонування на національних рівнях.

Виклад основного матеріалу. Неухильний розвиток економіки та суспільства, формування сильної держави можливі тільки на основі консолідації й розширення соціальної бази для підтримання цілей і дій влади. Соціальний розвиток, добробут та процвітання – омріяні стани для національних правовідносин. Консолідація різних груп людей – необхідна умова для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадянського суспільства. У свою чергу, таке об'єднання за сприяння і підтримки влади може бути забезпечене тільки, якщо реальним пріоритетом розвитку держави й економіки стане соціально значуща мета – забезпечення благополуччя, безпеки й гідного життя громадян. Одним із шляхів вирішення цих питань є запровадження в державі дієвої системи соціального діалогу. Його концепція й гасла були висунуті соціал-демократичними партіями в Західній Європі ще на початку XX ст. і з того часу міцно ввійшли в політичне життя розвинених країн світу. Соціальний діалог за сучасних умов є фундаментом регулювання відносин між державою, особами найманої праці й роботодавцями. Зміст її полягає у проведенні в життя політики, яка зводила б до мінімуму виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. Збереження соціального миру на підприємствах, у галузях економіки, адміністративно-територіальних одиницях, на території всієї країни – головний зміст і мета соціального діалогу. Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні визначає Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI [1].

Процес соціального діалогу – це пошук його учасниками адекватних засобів досягнення соціально значущих цілей на основі спільної зацікавленості в позитивному результаті. Соціальний діалог є доповненням до традиційних (правових, економічних, політичних,

адміністративних та ін.) способів вирішення соціальних суперечок, конфліктів, розбіжностей, які використовуються в соціальній політиці.

Сутність соціального діалогу пов'язана зі соціальною політикою держави. Здійснення соціально-економічних реформ у сучасному суспільстві також пов'язане з загостренням соціальних проблем, що потребує узгодження інтересів різних соціальних груп та владних структур цивілізованим, безконфліктним шляхом. Інструментом вирішення цієї проблеми слугує соціальна політика держави, яка спроможна сконцентрувати зусилля державних органів на розв'язанні найгостріших соціальних проблем. Серед інструментів соціальної політики, які забезпечують використання легітимних засобів зняття протистояння та зменшення рівня конфліктності між різними соціальними групами, виділяється соціальний діалог.

Завдяки соціальному діалогу реалізується взаємодія суб'єктів соціальної політики, що сприяє узгодженню їх соціально-економічних інтересів. Виходячи з того, що соціальний діалог передбачає взаємодію його сторін на всіх рівнях, у тому числі й на національному, його важлива позитивна сторона – це участь у формуванні політики суб'єктів, які можуть знайти консенсус та згоду.

Соціальний діалог як процес трудової діяльності являє собою взаємовідносини між трудовими колективами та роботодавцями, включаючи сюди інші суб'єкти, такі як державні органи, міжнародні організації тощо. Так, сторонами (суб'єктами) соціального діалогу є його учасники: наймані працівники (профспілки, їх об'єднання), роботодавці (їх організації та об'єднання) і держава (органи влади). Але основними суб'єктами, що ініціюють процес соціального діалогу є трудові колективи. Трудові колективи залишаються частково стійкими утвореннями, які характеризуються єдністю волі, мети і інтересів. У складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права. Державно-правове оформлення волі трудового колективу у вигляді рішення загальних зборів (конференції) необхідне при встановленні і зміні колективних умов праці, укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках здійснення трудовим колективом повноважень, передбачених законодавством.

Кожна із сторін колективних трудових правовідносин має своїх представників, які є суб'єктами цих відносин. Представництво у колективних трудових правовідносинах відбувається на підставі закону, внутрішнього правового акту організації, рішення

профспілкового органу. На наш погляд, необхідно посилити інституційну спроможність представницьких органів/суб'єктів здійснювати захист прав працівників через розвиток договірних відносин. Цю гіпотезу слід урахувати в подальших дослідженнях, спрямованих на розробку сучасних інструментів захисту трудових прав.

Соціальний діалог включає всі типи переговорів, консультацій, узгоджувальних процедур та обміну інформацією між роботодавцями, працівниками та державою, спрямований на успішне вирішення питань соціально-економічної політики.

У процесі соціального діалогу необхідно враховувати інтереси усіх сторін і водночас знижувати напругу в суспільстві та запобігати конфліктам. Іншими словами, в механізмі соціального діалогу не можна виокремити інтереси одного суб'єкта, тим самим обмежити інтереси інших суб'єктів. Успішний соціальний діалог вимагає відкритості, взаєморозуміння, готовності до компромісів та довіри між усіма сторонами. Він може сприяти покращенню трудових відносин, зменшенню конфліктів і сприяти створенню більш справедливого і стабільного соціально-економічного середовища [2].

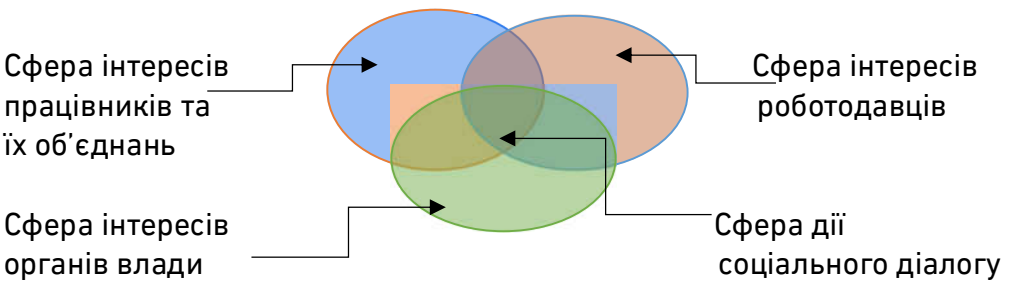

Рисунок. Схема збалансування інтересів сторін соціального діалогу

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України [3] і складається із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [5], «Про колективні угоди та договори» [6], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7], трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплено принцип багаторівневого співробітництва, виходячи з якого соціальний діалог в Україні здійснюється на національному, галузевому,

територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Для профспілкової сторони та сторони роботодавців установлені критерії репрезентативності задля їх участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних заходах.

Репрезентативність профспілки або організації роботодавців – це особлива здатність виступати з визначених питань у колективних трудових відносинах, особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також у колективних трудових спорах.

На всіх рівнях ведення соціального діалогу (крім локального) здійснюється оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілкової сторони та сторони роботодавців і її підтвердження. Це завдання покладено на Національну службу посередництва і примирення та її відділення в областях (стаття 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») [1].

Зміст соціального діалогу на національному рівні, перш за все, визначається реаліями соціально-економічного життя і тому може бути різним залежно від потреб суспільства на різних етапах розвитку, проте часто він повинен реагувати на термінові події. В Україні, згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні», передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах [1].

Національна тристороння соціально-економічна рада створена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та КМУ як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, до складу якого входять представники КМУ, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Основними завданнями Національної ради є формування узгодженої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері, а також підготовка та подання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президенту України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування та реалізації державної економічної і соціальної політики, а також регулювання трудових, економічних і соціальних відносин.

Також на Рівненщині діє територіальна тристороння соціально-економічна рада, до складу якої входить Рівненська обласна державна адміністрація, обласна рада, об'єднання організацій

роботодавців області та Федерація профспілок області. Основною метою діяльності цієї територіальної тристоронньої соціально-економічної ради є підвищення якості життя, гарантій зайнятості населення, динамічне зростання заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці на підставі модернізації до світового рівня економіки та забезпечення подальшого її сталого функціонування.

На наш погляд, для більш ефективного соціального діалогу, розвитку добробуту та процвітання української економіки необхідно спрямовувати зусилля на посилення, передусім, ролі та змісту колективних договорів (угод), розвиток соціального діалогу на новій договірній соціально-спроможній платформі. При цьому колективні угоди є не лише матеріальним вираженням наявних домовленостей, а й ефективним способом вирішення соціальних конфліктів, запорукою соціальної стабільності в суспільстві.

Успішні процеси соціального діалогу мають потенціал для вирішення важливих економічних і соціальних проблем, а також просування соціального миру і стабільності у сфері праці. Завдяки соціальному діалогу непорозуміння між групами можна звести до мінімуму, а напруженістю легше керувати. Соціальний діалог може відігравати основну роль у посередництві соціальних конфліктів та пошуку компромісів між розбіжними економічними та соціальними інтересами.

Так, слід зазначити про важливу роль Міжнародної організації праці (МОП) щодо посилення соціального діалогу з питань праці. З моменту свого заснування МОП завжди усвідомлювала, що соціальна справедливість і належний рівень зайнятості є запорукою довготривалого миру і стабільності. В 1919 році МОП була створена відповідно до Версальського договору, що поклав край Першій світовій війні, з метою побудови установи, яка могла б допомогти запобігти переростанню соціальної напруженості у відкритий конфлікт. Як і в 1944 році, після Другої світової війни, на 26-й сесії Міжнародної конференції праці, МОП прийняла перший міжнародний нормативно-правовий акт про відновлення засобів до існування після конфлікту (Рекомендація № 71). На знак визнання її вирішальної ролі та постійної роботи, спрямованої на досягнення мети тривалого миру в усьому світі, МОП отримала Нобелівську премію в 1969 році.

Україна з 1954 року є членом Міжнародної організації праці. Доречно відзначити, що в квітні 2023 року відбувся візит тристоронньої делегації від України (представників учасників соціального діалогу) до штаб-квартири Міжнародної організації праці

у місті Женева, Швейцарія. Мета заходу – ознайомлення української тристоронньої делегації з рекомендаціями МОП щодо покращення соціального діалогу, трудового законодавства, впровадження міжнародних трудових стандартів в Україні. Так, з'явилися нові ідеї щодо оновлення законодавства в соціальній сфері відповідно до директив ЄС. Також в планах – активізувати процес залучення інститутів громадянського суспільства до соціального діалогу та створити майданчики громадянського діалогу європейського зразка. Робочий візит української делегації до штаб-квартири МОП є важливим комунікаційним заходом у контексті обміну досвідом і запозичення кращих міжнародних практик, позаяк проведення таких фахових консультацій має важливе значення для України як країни-кандидата у члени ЄС.

Соціальний діалог закордоном відіграє важливу роль у розвитку суспільства та взаємодії між різними сторонами. Він може мати схожі принципи та мету, але залежно від країни та конкретного контексту має свої особливості. Країни можуть мати різні моделі та підходи до соціального діалогу, але загальна мета полягає в забезпеченні взаєморозуміння, вирішенні проблем та покращенні якості життя громадян через співпрацю різних соціальних груп та зацікавлених сторін [8]. У Німеччині соціальний діалог між роботодавцями і працівниками відіграє вирішальну роль у соціальній ринковій економіці країни, що характеризується спільним визначенням і колективними договорами. Ефективність соціального діалогу суттєво впливає на економіку, особливо під час кризи, коли тиск на роботодавців та працівників зростає. Федеральне міністерство закордонних справ Німеччини визнає важливість соціального діалогу та прагне сприяти йому в глобальних ланцюгах постачання та транснаціональних компаніях у рамках свого дотримання прав людини. Однією з ключових особливостей шведської системи соціально-трудових відносин є сильна договірна традиція, заснована на існуванні сильних соціальних партнерів, які користуються значною автономією від органів державної влади. Шведська модель соціально-трудових відносин, яка по суті є двосторонньою, відрізняється тим, що соціальні партнери відіграють вирішальну роль у механізмах, що регулюють ринок праці, особливостях формування заробітної плати та умов праці. Нещодавня пандемія COVID-19 – це гарний приклад того, що соціальний діалог відіграє важливу роль у багатьох країнах, запобігаючи масовій хвилі скорочення робочих місць, яку викликав початковий шок для господарської діяльності.

Незважаючи на воєнний стан в Україні та глобальні виклики сучасності, соціальний діалог у країні демонструє сталий розвиток. Відзначено активне ведення соціального діалогу в Україні на національному рівні. Не кожна країна може похвалитися наявністю соціального діалогу в період війни, і це визнається спеціалістами за кордоном. Лідерство у цьому процесі займає Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Майже кожен законопроєкт проходить із створенням відповідної робочої групи, де представлені сторони соціального діалогу, експерти. Водночас, за світовою практикою, ключова роль у соціальному діалозі має належати виконавчій гілці влади як стороні такого діалогу. Тому необхідно закликати міністерства та відомства до більш тісної взаємодії із соціальними партнерами, зокрема, на етапі розробки проектів законів та підзаконних актів. Також, потрібно долучити соціальних партнерів до напрацювання профільних розділів у плані відбудови України. Велика кількість українців через війну вимушено інтегрована в європейський ринок праці, вони є цінними працівниками для іноземних країн. Також потрібно пам'ятати, що державу чекає повоєнна відбудова. Тому потрібно організувати ринок праці відповідно до побажань та цінностей, у тому числі нового покоління українців, щоб зберегти талановиті та професійні трудові ресурси та не допустити виїзд цієї категорії громадян до інших держав. Потрібно сформувати нове, актуальне бачення на предмети обговорення соціального діалогу, побудувати трудове законодавство на цінностях нового покоління українців – незалежності, відповідальності за власне життя та самостійно прийняті рішення. Необхідно усвідомлювати проблеми, що постають перед Україною в умовах війни, та мати чіткий план дій щодо подолання цих викликів.

Якісне реформування законодавства може здійснюватися з урахуванням напрацювань проєкту Зелена книга «На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні», яка розроблялася у 2019 році – за підтримки Проєкту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», однак вказані напрацювання мають бути актуалізовані відповідно до сучасних викликів, зокрема широкомасштабної збройної агресії РФ, повоєнного відновлення та відбудови України [9].

Досвід показує, що уряди не можуть ані усунути причини та наслідки економічної кризи, ані забезпечити соціальну стабільність та економічне відновлення за допомогою односторонніх дій. Для пошуку стійких рішень для криз і прискорення відновлення необхідний

суспільний консенсус.

Активне залучення соціальних партнерів до створення або відновлення мирних, інклюзивних та стійких суспільств знижує ризики крихкості, конфліктів та насильства.

Соціальний діалог дає можливість соціальним партнерам, які постраждали від кризових ситуацій, обмінюватися інформацією про виклики, з якими вони стикаються, що випливають з кризи, і надавати пропозиції щодо їх ефективнішого вирішення. Це сприяє прийняттю упевнених та інформованих рішень урядами, отриманню ширшого розуміння складних ситуацій, індивідуального реагування та більшої прихильності ключових зацікавлених сторін до їх реалізації. Це сприяє взаємній повазі та довірі, що дозволяє досягти справедливих рішень, які отримають підтримку всіх залучених партнерів.

Соціальний діалог може функціонувати як кризовий вимикач, що призводить до ефективнішого управління кризами, оскільки на зміну соціальній напруженості приходять компроміси.

Висновки. Отже, соціальний діалог є одним із результативних механізмів узгодження соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур, з метою досягнення соціальної злагоди, миру і спокою у суспільстві. З огляду на те, що функції соціальної політики пов'язані з узгодженням інтересів певних соціальних груп, оптимальним розв'язанням суспільних протиріч, узгодженням інтересів різних верств населення, створенням умов для суспільної злагоди, соціальний діалог здатний виступати досить досконалим інструментом впровадження цієї політики. Він сприяє досягненню соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві в умовах воєнного стану.

Ураховуючи особливості розвитку соціально-трудових відносин в Україні, ці та інші питання покликані створити передумови для формування нової самодостатньої платформи розвитку та захисту прав працівників на підставі нової якості договірних відносин як індивідуального, так і колективного характеру, сучасних інструментів захисту трудових прав; реалізації інтересів сторін соціального діалогу із урахуванням співмірності загального та особистого інтересу в соціально-трудових відносинах. Є потреба реформування законодавства, виходячи із передумов, серед яких зобов'язання України як кандидата на вступ до ЄС, недосконаліть (застаріліть) законодавчих положень про соціальний діалог, виклики в умовах збройної агресії та питання повоєнного відновлення, необхідність

активного залучення до соціального діалогу інститутів громадянського суспільства. Повоєнний ринок праці в Україні потребуватиме потужного соціального діалогу, оскільки не лише узгоджування норм з міжнародними трудовими стандартами та цінностями ЄС, повинні втілитися в законодавство України. Вони мають втілитися у практичні заходи, які спрямовані на подолання гендерної нерівності, на захист прав ветеранів, людей з інвалідністю, трудових мігрантів та груп меншин, адже такий соціальний діалог прокладатиме шлях до більш процвітаючої та стабільної України.

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **2.** Гербеда С. В. Соціальний діалог в Україні: теоретичні питання. К., 2014. 152 с. **3.** Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **4.** Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 12.12.2012 р. № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **5.** Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **6.** Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **7.** Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text. (дата звернення: 10.09.2023). **8.** Бюлетень Національної служби посередництва та примирення. № 2. К., 2019. 19 с. **9.** На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена Книга. Загальна редакція Крістіни Міхес. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_747457/lang--uk/index.htm (дата звернення: 10.09.2023).

REFERENCES:

1. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r. № 2862-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text. (data zvernennia: 10.09.2023). **2.** Herbeda S. V. Sotsialnyi dialoh v Ukraini: teoretychni pytannia. K., 2014. 152 s. **3.** Konstytutsiia Ukrainy : Zakon vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text. (data zvernennia: 10.09.2023). **4.** Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti : Zakon Ukrainy vid 12.12.2012 r. № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text. (data zvernennia: 10.09.2023). **5.** Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti : Zakon Ukrainy vid 22.06.2012 № 5026-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text. (data zvernennia: 10.09.2023). **6.** Pro kolektyvni uhody ta dohovory : Zakon Ukrainy vid 23.02.2023 r. № 2937-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text. (data zvernennia: 10.09.2023).

7. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. № 137/98-VR. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text. (data zvernennia: 10.09.2023). **8.** Biuleten Natsionalnoi sluzhby poserednytstva ta prymyrennia. № 2. K., 2019. 19 s. **9.** Na shliakhu do efektyvnoho, vplyvovoho ta inkliuzyvnoho sotsialnoho dialohu v Ukraini. Zelena Knyha. Zahalna redaktsiia Krystiny Mikhes. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_747457/lang--uk/index.htm (data zvernennia: 10.09.2023).

Antonova S. Ye. [1; ORCID ID: 0000-0003-4796-8580],
Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor,
Tykhonchuk L. Kh. [1; ORCID ID: 0000-0001-6807-8232],
Doctor of Science in Public Administration, Associate Professor,
Nechyporyk I. A. [1; ORCID ID: 0009-0002-2555-6913],
Master

[1]National university of water and environmental engineering, Rivne

SOCIAL DIALOGUE IS A WAY TO OVERCOME SOCIAL AND LABOR CONFLICTS

The article identifies the peculiarities of the method of resolving disagreements and ensuring a parity balance of interests between the subjects of social and labor relations through social dialogue. The essence and role of social dialogue in ensuring the improvement of the level and quality of life of citizens and social stability in society are revealed. The mechanisms of social dialogue in Ukraine are outlined. The formation of the procedure for the formation, composition and organization of the work of the National Tripartite Social and Economic Council and territorial social and economic councils in the regions of Ukraine is determined. The author emphasizes the important role of the International Labor Organization in strengthening social dialogue on labor issues. The experience of foreign countries in conducting social dialogue is studied. Social dialogue can function as a crisis switch, which leads to more effective crisis management, as social tensions are replaced by compromises. Given the peculiarities of the development of social and labor relations in Ukraine, these and other issues are intended to create the preconditions for the formation of a new self-sufficient platform for the development and protection of workers' rights based on a new quality of contractual relations of both individual and collective nature, and modern instruments for the protection of labor rights. The author emphasizes the importance of updating the legislation on social dialogue in Ukraine in wartime. Successful social dialogue processes have the potential to address important economic and social issues, as well as to promote social peace and stability in the labor sphere. Through social

dialogue, misunderstandings between groups can be minimized and tensions can be more easily managed. Social dialogue can play a key role in mediating social conflicts and finding compromises between divergent economic and social interests.

Keywords: social dialogue; state regulation; social policy; society; state; social and labor relations; labor collectives; employers; trade unions; conflict; crisis; martial law.

Отримано: 12 вересня 2023 року
Прорецензовано: 17 вересня 2023 року
Прийнято до друку: 29 вересня 2023 року