

<sup>1</sup>Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

## **ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ ЗАДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМУНІКАЦІЙ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ**

В сучасних умовах розвитку цифрової економіки актуальним стає використання цифрових технологій у комунікаційних процесах соціальних партнерів. Європейськими організаціями роботодавців та найманих працівників використовується цілий спектр цифрових інструментів у різних напрямках їх діяльності, в т. ч. для залучення нових членів, проведення переговорів, консультування, моніторингу думок. Однак у процесі впровадження та використання цифрових технологій у своїй діяльності організації соціальних партнерів стикаються з певними проблемами, що пов'язані з дефіцитом цифрових навичок їх членів, мережевою інфраструктурою та захистом даних. Це підтверджують і результати проведеного автором дослідження рівня цифрових навичок представників однієї зі сторін соціального діалогу, а саме працівників державної служби, залучених у відносини е-урядування. Задля подолання цих проблем, зусилля соціальних партнерів повинні бути спрямовані як на оновлення цифрової інфраструктури та технологій, що використовуються на різних рівнях їх взаємодії, так і на забезпечення можливостей для розвитку необхідного рівня цифрових навичок учасників комунікаційних процесів, в тому числі і їх обізнаності щодо захисту даних.

**Ключові слова:** соціальні партнери; соціальний діалог; комунікація; цифровізація; цифрові інструменти; цифрові навички.

**Постановка проблеми.** Задля зменшення соціальної напруги в суспільстві та забезпечення соціальної справедливості зростає необхідність узгодження інтересів соціальних партнерів, особливо економічних, що часто є діаметрально протилежними. Отже, задля справедливого розподілу новоствореного продукту між усіма учасниками, забезпечення поваги їх прав і захисту від ризиків в обмін на подальший внесок у розвиток економіки актуальною є позиція МОП щодо відродження суспільного договору за допомогою інтенсифікації взаємодії соціальних партнерів, тобто розвитку соціального діалогу (СД).

У Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях

справедливої глобалізації [1] соціальний діалог розглядається як важливий інструмент розробки рішень для налагодження взаємного впливу економічного розвитку на соціальний прогрес, і навпаки. При цьому СД є важливим засобом для досягнення 1, 4, 5, 8 та 10 Цілей сталого розвитку, в т. ч. «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [2].

При цьому, як наголошує МОП, передумовами для міцного СД є: сильні, незалежні організації працівників і роботодавців, що володіють технічним потенціалом і доступом до відповідної інформації; повага основних прав на свободу асоціації; ведення колективних переговорів [3].

Відтак в сучасних умовах розвитку цифрової економіки актуальним стає використання цифрових технологій у комунікаційних процесах соціальних партнерів на різних рівнях їх взаємодії, адже діджиталізація відкриває нові можливості для соціального діалогу, а саме: прискорює процес обміну інформацією, забезпечує більшу відкритість соціальних партнерів (в т. ч. для потенційних членів), проведення консультацій та переговорів в онлайн-режимі та легкість у здійсненні моніторингу та оцінюванні результативності переговорних процесів [4].

**Аналіз останніх досліджень.** Суттєвий внесок у розвиток теоретико-методологічних засад інституту СД здійснили такі вчені, як А. Колот, О. Герасименко [5], І. Сахарук [6] – дослідили роль соціального діалогу в реалізації концепції гідної праці; Г. Осовий, В. Жуков, В. Руденко [7], О. Зеленко [8], В. Яцишин [9] – визначили сутність та принципи СД, проаналізували стан та проблеми колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин; О. Петроє [10], Г. Міщук, С. Білан [11] – розробили методики оцінки ефективності моделей соціального діалогу та ін.

Крім того, останнім часом низку праць вітчизняних вчених присвячено питанням цифровізації соціального діалогу, зокрема О. Поплавська розглядає проблему трансформації інституту соціального діалогу під впливом цифровізації [4], О. Панькова, О. Касперович зосередилися на розробці та реалізації ефективних комунікаційних стратегій взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку з урахуванням впливу цифрових трансформацій [12]. Однак недостатньо вивченими на сьогодні залишаються практичні інструменти цифровізації соціального діалогу.

**Постановка завдання.** З огляду на вищезазначене метою цієї роботи є дослідження практики та аналіз проблем використання

цифрових інструментів соціальними партнерами, в т. ч. закордоном.

**Виклад основного матеріалу.** Цифровізація суспільних процесів не лише зумовила цілий ряд гострих питань для соціального діалогу на різних рівнях, але і запропонувала новітні цифрові інструменти для більш продуктивної діяльності організацій соціальних партнерів. Так, ще у 2016 році на Тристоронньому соціальному саміті між соціальними партнерами була досягнута домовленість щодо підтримки цифрової трансформації у сфері зайнятості, набуття навичок, регулювання ринку праці, а також організації праці та процедур інформування, консультацій та участі з метою отримання максимальної вигоди для всіх [13]. У 2017 році профспілки на рівні ЄС ухвалили Резолюцію про вирішення нових цифрових викликів у світі праці, де закликали дослідити й обмінятися практиками, щодо способу регулювання соціально-трудовами відносинами та реалізації соціального діалогу в умовах цифровізації [14].

Нині європейськими організаціями соціальних партнерів тою чи іншою мірою використовується цілий спектр цифрових інструментів у різних напрямках їх діяльності. Розглянемо їх більш детально.

1. *Навчання.* Більшість організацій соціальних партнерів (профспілки та об'єднання роботодавців) використовують свої вебсайти та інші електронні платформи для навчання своїх членів. Австрійська сільськогосподарська палата (LKO) на своєму вебсайті пропонує фермерам онлайн-демонстрації та практичний ресурс – сервіс попередження про погоду. Угорський форум співробітництва профспілок (SZEF) пропагує платформи електронного навчання, такі як Moodle, онлайн-курси та серію подкастів про проблеми на робочому місці, використовуючи інструменти віртуального середовища навчання. Датський комерційний союз і Clerical Employees організували для своїх учасників програму курсів з машинного навчання та чат-ботів, щоб допомогти їм краще використовувати цифрові технології. Данська організація роботодавців (TEKNIQ Arbejdsgiverne), прагнучи стати найбільш цифровою організацією роботодавців у Данії, збільшила свою цифрову присутність та розширила пропозицію цифрових курсів, освітніх програм та електронного навчання для своїх членів [15].

2. *Набір нових членів.* Для залучення нових учасників у свої ряди соціальні партнери часто використовують власні вебсайти. Наприклад: у Німеччині організації роботодавців, з метою охоплення цільових груп та залучення нових членів, рекламують свої позиції та діяльність у соціальних мережах.

3. *Настанови, поради, консультації.* Як профспілки, так і

організації роботодавців надають своїм членам поради, рекомендації та юридичні консультації на своїх вебсайтах або через функції чату. Прикладом цього є LKO, яка на своєму вебсайті пропонує консультативні послуги з правових, економічних, технічних та соціально-політичних питань; Данська асоціація транспорту та логістики (DTL), що надає подібні послуги, використовуючи цифрові інструменти, як-от функції чату; Всесвітня спілка працівників (UGT), що підтримує працівників через свій вебсайт та соціальні мережі, для цього варто скористатися хештегом #TuRespuestaSindicalYa.

4. *Оптимізація процесів адміністрування.* За даними деяких профспілок та організацій роботодавців, оцифрування адміністративних процесів, в т.ч. використання електронного підпису, підвищило продуктивність діяльності їх бек-офісів. Зокрема, Данська профспілка (Djof) завдяки оцифруванню значної частини своєї документації, змогла оптимізувати свої адміністративні послуги, що дозволило їй приділяти більше часу консультуванню, більш пріоритетному для її членів.

5. *Електронне голосування та онлайн-акції протесту.* Можливості електронного голосування використовують Загальна профспілка на Мальті, профспілки в приватному секторі охорони здоров'я та соціальної допомоги в Австрії, а також Конфедерація нових профспілок незалежності Словенії (KNSS Independence). У Франції, Паризький колектив автономних постачальників (CLAP) використовував групи в соціальних мережах для організації онлайн-петицій, протестів і демонстрацій, а Союз автономних профспілок Хорватії (UATUC) організував онлайн-протест у контексті Міжнародного дня праці 2020 р.

6. *Моніторинг та збір думок учасників.* Більшість організацій соціальних партнерів використовують онлайн-опитування для збору поглядів своїх членів і консультування з питань колективних переговорів. Зокрема, Асоціація готелів, ресторанів та подібних послуг Португалії (AHRESP) з квітня 2020 р. проводить регулярні онлайн-опитування, щоб оцінити вплив пандемії на бізнес та зібрати думку роботодавців. Результати цих опитувань були оприлюднені та сприяли обговоренню заходів щодо пом'якшення наслідків пандемії.

7. *Віртуальні зустрічі.* Для своїх зустрічей соціальні партнери використовують різноманітні комерційні програми (Microsoft Teams, Skype, Zoom, Google Meet), організовують відеоконференції та інші вебзаходи. Для підвищення почуття єдності та солідарності між своїми членами вони розробляють різноманітні форуми та ініціативи, наприклад онлайн-кафе Конфедерації угорських роботодавців і

промисловців (MGYOSZ), щотижневі онлайн-журнали UHM Voice of the Workers (Мальта) [3].

8. *Обмін та поширення інформації.* Зазвичай обмін та поширення інформації здійснюється через канали соціальних мереж або хмарні служби зберігання даних. Проте деякі соціальні партнери додатково використовують інші інструменти. Зокрема, конфедерацією роботодавців Concordia в Румунії для поширення інформації, використовує інформаційні бюлетені, що надсилаються за допомогою платформи автоматизації маркетингу (Mailchimp). UATUC у контексті ініціативи «Разом ми сильніші», щоб допомогти організаціям-членам та представникам працівників у їхній профспілковій діяльності використовує додатки для смартфонів.

Незважаючи на позитивні зрушення економіки України в напрямку цифровізації вітчизняні соціальні партнери часто недооцінюють, а отже, і не використовують повною мірою цифрові інструменти організації діалогу. І це попри те, що Федерація профспілок України уже впродовж декількох років здійснює просвітницьку діяльність в цьому напрямку. Зокрема, саме з ініціативи та за підтримки ФПУ проводяться тренінги для представників профспілкових організацій з питань діджиталізації їх діяльності. У 2017 році у Чернігові було проведено тренінг на тему «Особливості роботи у соціальних мережах та використання новітніх інформаційних технологій у профспілковій діяльності». На тренінгу також обговорювалася проблема захисту інформації під час користування різними месенджерами. У 2021 на тренінгу для фахівців з інформаційно-комунікаційної роботи профспілкових організацій йшлося про створення, просування профспілкового ком'юніті у соціальних мережах. Також саме там було презентовано практичний посібник «SMM для профспілкових організацій» [16]. Унікальність видання полягає в тому, що, крім суто технічних аспектів створення й просування спільнот, автори проаналізували можливості, котрі надають соцмережі для посилення інформаційної роботи саме профспілковим організаціям [16].

Мережею кореспондентів Eurofound на початку 2021 року були опубліковані національні звіти за результатами дослідження, що включало анкетування та інтерв'ювання соціальних партнерів країн ЄС, Норвегії та Великобританії. Це дослідження дозволило виявити проблеми, з якими стикаються європейські організації соціальних партнерів в процесі впровадження та використання цифрових технологій у своїй діяльності. В основному вони пов'язані з дефіцитом цифрових навичок, мережевою інфраструктурою та захистом даних (табл. 1).

Таблиця 1

Проблеми у використанні цифрових інструментів організаціями соціальних партнерів в європейських країнах [15]

Проблеми	Профспілки	Організації роботодавців
1. Дефіцит цифрових навичок	Австрія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Мальта, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Швеція, Великобританія	Австрія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Норвегія, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Швеція, Великобританія
2. Рівень розвитку цифрової інфраструктури та технологій в організації, регіоні, країні	Австрія, Угорщина, Ірландія, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди, Польща, Португалія, Словаччина, Словенія, Іспанія, Великобританія	Австрія, Болгарія, Естонія, Франція, Греція, Угорщина, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія, Швеція
3. Захист даних	Болгарія, Фінляндія, Угорщина, Ірландія, Мальта, Польща, Румунія, Словенія, Швеція	Болгарія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Ірландія, Люксембург, Румунія, Словаччина, Словенія

Однак, не до кінця зрозуміло чи ці ж проблеми характерні для України. Тому з огляду на те, що держава є однією із сторін соціального діалогу на макро- та мезорівнях, результати дослідження реалій, з якими стикаються працівники державної служби, залучені у відносини е-урядування, можуть показати перспективи та проблеми на шляху цифровізації СД. Відтак до вибірки нашого дослідження було включено 428 державних службовців з 13 областей України, що проходили підвищення кваліфікації в ІПО НУВГП у грудні 2021 року.

Оцінювання цифрових навичок державних службовців здійснювалося на основі DigComp 2.1 [17], тобто оцінювалася наявність 21 цифрової компетентності на 8 рівнях володіння. При заповненні Google-анкети респонденти мали можливість оцінити власний рівень володіння відповідною навичкою за шкалою від 1 до 8, враховуючи, що 1 є найнижчим рівнем.

Для полегшення візуалізації результатів ми використовували позначення, наведені в табл. 2.

Рамка цифрових компетентностей

Позначення	Цифрові компетентності за DigComp 2.1	Цифрові компетентності деталізовані для респондентів
S1	INFORMATION AND DATA LITERACY / ІНФОРМАЦІЙНА ГРАМОТНІСТЬ ТА УМІННЯ ПРАЦЮВАТИ З ДАНИМИ	
S1.1	Browsing, searching and filtering data, information and digital content	Вміння шукати, фільтрувати дані, інформацію та цифровий контент
S1.2	Evaluating data, information and digital content	Вміння оцінювати дані, інформацію та цифровий контент
S1.3	Managing data, information and digital content	Вміння використовувати та управляти даними, інформацією та цифровим контентом
S2	PROBLEM SOLVING / РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ТА ПОДАЛЬШЕ НАВЧАННЯ	
S2.1	Solving technical problems	Вміння вирішувати технічні проблеми, що виникають із комп'ютерною технікою, програмним забезпеченням та мережами
S2.2	Identifying needs and technological responses	Вміння визначати потреби та знаходити відповідні технічні рішення, або кастимізувати цифрові технології до власних потреб
S2.3	Creatively using digital technologies	Креативне користування, або вміння завдяки цифровим технологіям створювати знання, процеси та продукти, індивідуально або колективно, з метою вирішення повсякденних життєвих та професійних проблем і т.д.
S2.4	Identifying digital competence gaps	Вміння самостійно визначати потребу в отриманні додаткових нових цифрових навичок
S3	DIGITAL CONTENT CREATION / СТВОРЕННЯ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТУ	
S3.1	Developing digital content	Створення цифрового контенту
S3.2	Integrating and re-elaborating digital content	Вміння змінювати, покращувати, використовувати наявний цифровий контент задля створення нового контенту
S3.3	Copyright and licences	Обізнаність щодо авторських прав та політики ліцензування відносно даних, інформації та цифрового контенту
S3.4	Programming	Програмування, тобто вміння писати програмний код
S4	COMMUNICATION AND COLLABORATION / КОМУНІКАЦІЯ ТА ВЗАЄМОДІЯ	
S4.1	Interacting through digital technologies	Вміння спілкуватися через використання цифрових технологій
S4.2	Sharing through digital technologies	Вміння ділитися інформацією завдяки використанню цифрових технологій
S4.3	Engaging in citizenship through digital technologies	Вміння контактувати із суспільством, користуватися державними та приватними послугами завдяки використанню цифрових технологій
S4.4	Collaborating through digital technologies	Вміння взаємодіяти завдяки використанню цифрових технологій
S4.5	Netiquette	Знання мережевого етикету, тобто володіння правилами поведінки та етикету в цифровому середовищу
S4.6	Managing digital identity	Управління цифровою ідентичністю, тобто вміння створювати та управляти аккаунтами

продовження табл. 2

S5	SAFETY / БЕЗПЕКА	
S5.1	Protecting devices	Вміння захистити пристрої та контент, знання заходів безпеки, розуміння ризиків та загроз
S5.2	Protecting personal data and privacy	Навики захисту персональних даних та приватності
S5.3	Protecting health and well-being	Навики уникнення ризиків для здоров'я і загроз для фізичного та психологічного благополуччя при користуванні цифровими технологіями.
S5.4	Protecting the environment	Вміння захищати навколишнє середовище, завдяки розумінню впливу цифрових технологій на екологію, навколишнє середовище, з точки зору їх утилізації та використання

Наведені на рис. 1 дані показують поточний рівень цифрових навичок державних службовців, отриманий на основі їх самооцінки. Як бачимо, більшість цифрових навичок державних службовців перебуває на 5 або 6 рівнях. Найкращий рівень володіння (6) простежується в групах навичок «Інформаційна грамотність та уміння працювати з даними» та «Комунікація та співпраця». Тобто державні службовці на достатньому рівні (6 з 8) вміють шукати, аналізувати, використовувати та поширювати інформацію в цифровому середовищі, а також взаємодіяти та спілкуватися з іншими за допомогою цифрових технологій. На одному рівні вони володіють навичками S5.3 і S5.4, тобто при високому рівні обізнаності вони ще не можуть повністю визначити вплив цифрових технологій на навколишнє середовище, а також захистити себе та інших від можливих небезпек у цифровому середовищі.

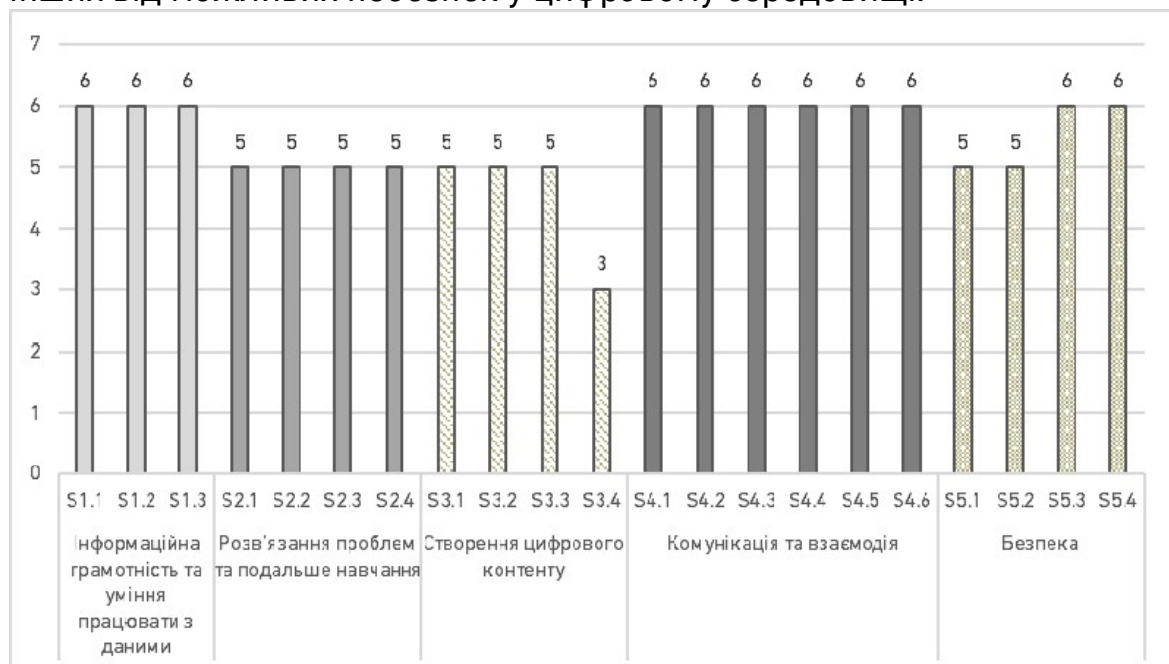


Рис. 1. Середня оцінка власного рівня володіння цифровими навичками різного типу



Невеликий дефіцит (5 з 8) виявлено в групах цифрових навичок «Розв'язування задач», «Створення цифрового контенту». Тобто державні службовці не завжди можуть вирішити технічні проблеми з комп'ютерами, програмним забезпеченням та мережами; налаштувати цифрові технології до власних потреб і використовувати їх творчо. Державні службовці також мають труднощі зі створенням нового та редагуванням існуючого цифрового контенту в різних форматах. І, безсумнівно, відсутність навичок групи «Безпека» є досить небезпечною в нинішніх умовах, а саме: вміння захищати пристрої, контент, персональні дані та конфіденційність у цифрових середовищах, використання та розповсюдження особистої інформації.

Найнижчий рівень володіння (3) у державних службовців спостерігається за навиком S3.4 – «Програмування», що частково пов'язано зі специфікою їх посадових функцій, які не потребують вміння писати складні програмні коди.

Отже, як бачимо, навіть у державних службовців, які уже тривалий час залучені у відносини е-урядування, тобто постійно стикаються з цифровими технологіями, є певні пробіли у цифрових навичках, зокрема щодо захисту даних та створення контенту. Відтак зрозуміло, що проблеми, з якими стикаються європейські організації соціальних партнерів в процесі впровадження та використання цифрових технологій є актуальними і для України.

Задля подолання вищезазначених проблем, зусилля соціальних партнерів повинні бути спрямовані як на оновлення цифрової інфраструктури та технологій, що використовуються на різних рівнях їх взаємодії, так і на забезпечення можливостей для розвитку необхідного рівня цифрових навичок учасників комунікаційних процесів, в тому числі і їх обізнаності щодо захисту даних (рис. 2).

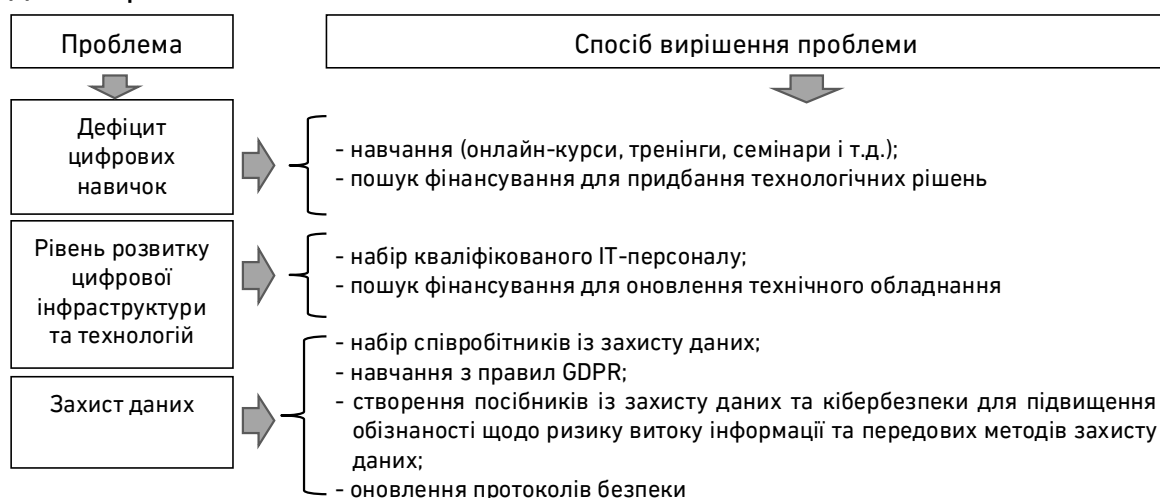


Рис. 2. Способи вирішення проблем у використанні цифрових інструментів соціальними партнерами в європейських країнах [15]

В цілому використання потенціалу сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та ресурсів цифрового світу сприятиме зростанню залученості соціальних партнерів до соціального діалогу на різних рівнях та забезпеченню ефективності їх взаємодії.

1. ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 2008. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm) (дата звернення: 12.06.2022).
2. GCNU. Цілі сталого розвитку. 2015. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення: 12.06.2022).
3. ILO. Social dialogue and tripartism. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_624015.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf) (дата звернення: 13.06.2022).
4. Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26. Ч. 2. С. 44–49.
5. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
6. Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Юридичні науки*. 2020. Вип. 2 (113). С. 56–61.
7. Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. Соціально-трудова відносина: питання теорії та практики в Україні : навч. посіб. Київ : АПСВ, 2005. 432 с.
8. Зеленко О. О. Бар'єри формування соціального діалогу в умовах розвитку сучасного українського суспільства. *Часопис економічних реформ*. 2015. № 4. С. 93–97.
9. Яцишин В. В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1 (22). С. 82–84.
10. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія. К. : НАДУ, 2012. 304 с.
11. Bilan S., Mishchuk H., Samoliuk N., Ostasz G. Effectiveness of social dialogue in the system of sustainable economic development factors. *VISION 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage* : 34th IBIMA Conference, 13–14 November 2019, Madrid. p. 13303–13313.
12. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Формування ефективних комунікаційних стратегій взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку в умовах цифрових трансформацій: методологічний аспект. *Проблеми економіки*. 2019. № 4. С. 200–208.
13. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2018. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. 280 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150> (дата звернення: 10.06.2022).
14. ETUC. Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork. 2017. URL: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork> (дата звернення: 11.06.2022).
15. Eurofound. Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/social-partners-going-digital-using-digital-tools-and-adapting-social-dialogue-processes> (дата звернення: 09.04.2022).
16. Работа Ю., Плаксін О. SMM для профспілкових організацій. Створення, розвиток та просування профспілкового ком'юніті у соціальних мережах. Київ, 2021. 78 с.
17. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. The Digital Competence Framework for Citizens. *Publications Office of the European Union*. 2017. URL: <http://svwo.be/sites/default/files/DigComp%202.1.pdf> (дата звернення: 10.11.2021).

## REFERENCES:

1. ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 2008. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm) (data zvernennia: 12.06.2022).
  2. GCNU. Tsili staloho rozvytku. 2015. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/> (data zvernennia: 12.06.2022).
  3. ILO. Social dialogue and tripartism. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_624015.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf) (data zvernennia: 13.06.2022).
  4. Poplavska O. M. Sotsialnyi dialoh v Ukraini: stan, efektyvnist, perspektyvy rozvytku v tsyfrovii ekonomtsi. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. 2019. Vyp. 26. Ch. 2. S. 44–49.
  5. Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia / A. M. Kolot, V. M. Daniuk, O. O. Herasymenko ta in. ; za nauk. red. A. M. Kolota. Kyiv : KNEU, 2017. 500 s.
  6. Sakharuk I. Sotsialnyi dialoh yak osnova realizatsii kontseptsii hidnoi pratsi. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu im. T. Shevchenka. Yurydychni nauky*. 2020. Vyp. 2 (113). S. 56–61.
  7. Osovyi H. V., Zhukov V. I., Rudenko V. M., Semenikhin V. O. Sotsialno-trudovi vidnosyny: pytannia teorii ta praktyky v Ukraini : navch. posib. Kyiv : APSV, 2005. 432 s.
  8. Zelenko O. O. Bariery formuvannia sotsialnoho dialohu v umovakh rozvytku suchasnoho ukraïnskoho suspilstva. *Chasopys ekonomichnykh reform*. 2015. № 4. S. 93–97.
  9. Yatsyshyn V. V. Normatyvne zakriplennia prytsypiv sotsialnoho dialohu u sferi pratsi. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*. 2018. № 1 (22). S. 82–84.
  10. Petroie O. M. Sotsialnyi dialoh u derzhavnomu upravlinni: yevropeïskyi dosvid ta ukraïnski realii : monohrafiia. K. : NADU, 2012. 304 s.
  11. Bilan S., Mishchuk H., Samoliuk N., Ostasz G. Effectiveness of social dialogue in the system of sustainable economic development factors. *VISION 2025: Education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage* : 34th IBIMA Conference: 13–14 November 2019, Madrid. r. 13303–13313.
  12. Pankova O. V., Kasperovych O. Yu. Formuvannia efektyvnykh komunikatsiinykh stratehii vzaiemodii subiektiv sotsialno-ekonomichnoho rozvytku v umovakh tsyfrovyykh transformatsii: metodolohichni aspekt. *Problemy ekonomiky*. 2019. № 4. S. 200–208.
  13. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2018. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2018. 280 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150> (data zvernennia: 10.06.2022).
  14. ETUC. Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork. 2017. URL: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork> (data zvernennia: 11.06.2022).
  15. Eurofound. Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/social-partners-going-digital-using-digital-tools-and-adapting-social-dialogue-processes> (data zvernennia: 09.04.2022).
  16. Rabota Yu., Plaksin O. SMM dlia profspilkovykh orhanizatsii. Stvorennia, rozvytok ta prosvannia profspilkovoho komiuniti u sotsialnykh merezhakh. Kyiv, 2021. 78 s.
  17. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. The Digital Competence Framework for Citizens. *Publications Office of the European Union*. 2017. URL: <http://svwo.be/sites/default/files/DigComp%202.1.pdf> (data zvernennia: 10.11.2021).
-

**Samoliuk N. M.** [1; ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],  
Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

*<sup>1</sup>National University of Water and Environmental Engineering, Rivne*

## **PRACTICE OF THE USE OF DIGITAL TOOLS BY SOCIAL PARTNERS TO ENSURE THE EFFECTIVENESS OF COMMUNICATIONS IN THE SOCIAL AND LABOUR SPHERE**

The digitalization of social processes has not only raised a number of pressing issues for social dialogue, but also offered new opportunities to ensure its effectiveness: speeding up information exchange, greater openness of social partners, easier monitoring and evaluation of negotiation processes, accumulation and systematization of better practices of social dialogue, etc. In order to increase cooperation between employers, trade unions and relevant government agencies in ensuring tripartite dialogue, the latest digital tools should be used to facilitate their communication.

European organizations of employers and employees use a lot of different digital tools in all areas of their activities, including for attracting new members, conducting negotiations, consulting, monitoring opinions. Despite the positive changes in the economy of Ukraine in the direction of digitalization, domestic social partners often underestimate and therefore do not fully use digital tools for organizing dialogue.

In the process of implementing and using digital technologies in their activities, social partner organizations face certain problems related to the deficit of digital skills of their members, data protection and network infrastructure and technologies. This is confirmed by the results of the author's study of the level of digital skills of representatives of one of the parties to the social dialogue, namely civil service employees involved in e-government relations.

In order to overcome these problems, the efforts of social partners should be aimed both at updating the digital infrastructure and technologies used at various levels of their interaction and at providing opportunities for the development of the necessary level of digital skills of participants in communication processes, including their awareness of protection data.

**Keywords:** social partners; social dialogue; communication; digitalization; digital tools; digital skills.

Отримано: 15 червня 2022 р.  
Прорецензовано: 20 червня 2022 р.  
Прийнято до друку: 24 червня 2022 р.