

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ ПРИ РОЗПОДІЛІ ДОХОДІВ

На тлі значних економічних та соціальних потрясінь, що притаманні українському суспільству впродовж останніх років, спостерігається загострення проблеми справедливого факторного розподілу доходів, що проявляється у зростанні розміру заборгованості із виплати заробітної плати та зростанні рівня бідності працюючого населення. Ефективний соціальний діалог може стати дієвим інструментом досягнення соціальної справедливості та запобігання конфліктів у трудовій сфері, в тому числі у розподільчих відносинах, та сприятиме налагодженню продуктивної комунікаційної взаємодії між соціальними партнерами.

Ключові слова: соціальна справедливість; соціальні партнери; соціальний діалог; договірне регулювання; колективні угоди і договори; розподіл доходів.

Постановка проблеми. Соціальна справедливість є загально визнаною цінністю сучасного демократичного суспільства, про що йдеться і в Декларації про соціальну справедливість, ухваленій Міжнародною організацією праці (МОП) у 2008 році. В документі наголошується на гарантуванні досягнення справедливих результатів через посередництво у забезпеченні зайнятості, соціального захисту, соціального діалогу та основоположних принципів і прав на робочому місці [1]. Чи не найгострішим питанням в плані справедливості, є розподіл доходів між учасниками задіяними у його створенні. На даний час саме справедливий розподіл доходів в економіці є мотиваційним фактором для їх легалізації, ефективної трудової та бізнес-діяльності, а відтак – соціально-економічного розвитку країни.

Для досягнення соціальної справедливості – дотримання базових прав та свобод людини, гарантованих державою, і забезпечення справедливого розподілу економічних та соціальних надбань суспільства понад ті, що забезпечує держава [2], необхідно комплексно використовувати інструменти державного та договірного регулювання, в тому числі соціальний діалог (СД).

Результати дослідження МОП, відображені у звіті Social Dialogue and Economic Performance, показали, що саме соціальний

діалог сприяв економічній стабільності, процвітанню та довгостроковому успіху бізнесу розвинених країнах на півночі Європи. При цьому, у країнах з низьким та середнім рівнем доходу соціальний діалог відіграв ключову роль у підтримці переходу до демократичних, більш справедливих та стійких політичних та економічних систем [3]. За даними Європейського департаменту зайнятості, соціальних питань та інклюзії до соціального діалогу було залучено роботодавців з понад 40 секторів економіки та представників 75% робочої сили Європи [4]. Адже, як наголошує МОП, саме «колективні переговори можуть вплинути на диференціацію заробітної плати та нерівність доходів (наприклад, впливаючи на заробітну плату на рівні фірми та впливаючи на систему податків та виплат на рівні країни)...» [5].

Аналіз останніх досліджень. Значний внесок у розвиток теоретико-методологічних засад функціонування соціального діалогу здійснили такі вітчизняні науковці, як: А. Колот, О. Герасименко, І. Сахарук, О. Гостюк, Т. Коляда, Ю. Чабан, А. Калина – досліджували роль СД в соціально-трудовах відносинах та в реалізації концепції гідної праці; Г. Осовий, В. Жуков, В. Руденко – проаналізувала стан та проблеми колективно-договірного регулювання; А. Куковський, В. Познаховський, В. Кизима, І. Сівчук, Л. Остапенко, Ю. Даниліна, Д. Коцупал, О. Зеленко – досліджували потенціал СД як інструменту вирішення конфліктів; О. Поплавська, О. Панькова, О. Касперович – вивчали питання цифровізації СД; О. Петроє, Г. Міщук, С. Білан – розробили методики оцінки ефективності моделей соціального діалогу та ін.

Також розробці проблематики соціального діалогу неодноразово були присвячені аналітичні дослідження під егідою міжнародних інституцій, зокрема Міжнародна організація праці на своїй офіційній сторінці нещодавно висвітлила результати такого дослідження у Social Dialogue Report 2022 [6].

Однак, недостатньо вивченим на даний час залишається питання забезпечення справедливого факторного розподілу доходів завдяки соціальному діалогу.

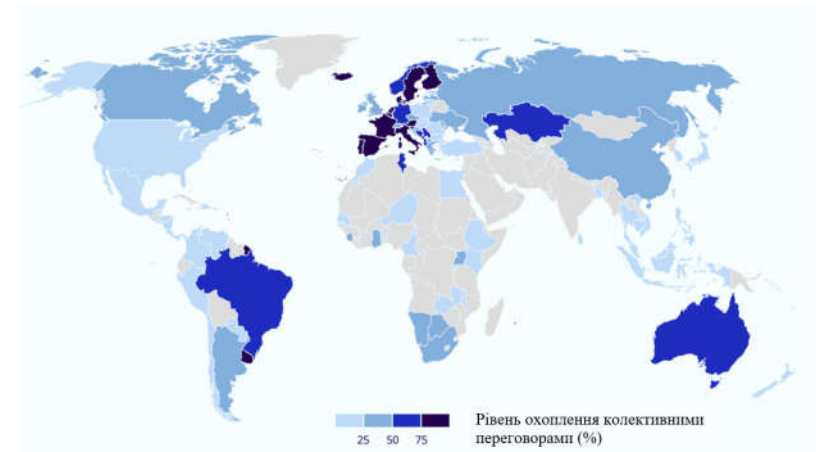
Постановка завдання. Метою нашої статті є дослідження напрямків використання соціального діалогу для забезпечення ефективних та справедливих розподільчих відносин.

Виклад основного матеріалу. Міжнародна організація праці визначає соціальний діалог як «сукупність всіх видів переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань, що становлять спільний інтерес, пов'язаних з економічною та

соціальною політикою» [7]. Водночас в Україні, відповідно до законодавчо закріпленого визначення, соціальний діалог трактується значно вужче, а саме як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами СД, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [8]. Хоча, у статті 8 Закону України «Про соціальний діалог» зазначено й інші, крім колективних переговорів, форми його здійснення, такі як обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури [8].

Найважливішою формою соціального діалогу є колективні переговори, які включають переговори між соціальними партнерами щодо умов реалізації праці, в тому числі її оплати, і зазвичай закінчуються підписанням колективної угоди (на макро- та мезорівнях) чи укладенням колективного договору на виробничому рівні. Процес колективних переговорів може мати різні форми. У своїй найпростішій формі, як зазначають Уолтон і Маккерсі, колективні переговори часто носять розподільний характер, тобто кожна сторона прагне максимізувати свою частку загальної доступної вартості. Результат розподільного переговорного процесу неминує є таким, коли сторона, яка отримує найбільший шматок пирога, як би робить це за рахунок іншої сторони (іншими словами, ситуація «win-loss») [9]. Однак зі зміцненням довіри та зміцненням виробничих відносин сторони можуть замість цього брати участь у «інтегративних» переговорах, вивчаючи всі доступні ресурси для задоволення своїх інтересів. В такому випадку результат буде таким, що розширює розмір пирога та простір для потенційних компромісів (ситуація «win-win»). Результатом інтегративних домовленостей є угоди, які є унікальними для підприємства, галузі або країни [9].

За оцінкою МОП, середній рівень охоплення соціальних партнерів колективними переговорами у 98 країнах, дані яких були доступні для опрацювання, становить 35,2%. Як видно з рис. 1, досліджувані країни можна поділити на 4 групи за рівнем охоплення колективними переговорами.



Примітка. сірим кольором, виділені країни, дані щодо яких недоступні

Рис. 1. Охоплення соціальних партнерів колективними переговорами у всьому світі (у %) [6]

Перша група включає 48 країн з низьким рівнем охоплення, тобто з показником нижче 25% (у Малайзії, Панамі та Парагваї менше 1% працівників охоплені колективними договорами). До другої групи входить 25 країн, що характеризуються помірним охопленням – від 25 до 50%. Одинадцять країн, котрі мають середній рівень охоплення (від 50 до 75%) включаються до третьої групи, і 14 країн з високим рівнем (понад 75%) входять до четвертої групи. Варто відмітити, що остання група складається виключно з країн з високим рівнем доходу, серед яких Австрія, Італія та Франція, де близько 100% працівників охоплені колективними договорами [6].

Високий рівень охоплення (понад 75%) часто є ознакою того, що всі соціальні партнери на різних рівнях спільно регулюють умови СТВ, низький рівень охоплення (нижче 25%) свідчить, що регулювання в основному відбувається на локальному рівні і обмежується підприємствами, на яких укладаються колективні договори [6].

Отже, за правильної реалізації СД може стати ключовим інструментом ефективного регулювання соціально-трудова відносин, оскільки дає змогу:

1) підвищити якість розробки соціально-економічної політики та стратегії реагування на кризи завдяки обміну інформацією між тристоронніми учасниками;

2) сформувати причетність і прихильність до цієї політики широкої аудиторії, представники якої беруть участь у діалозі, що

сприятиме та полегшуватиме її реалізацію;

3) сприяти підвищенню соціальної згуртованості та формуванню довірчих відносин між соціальними партнерами, без яких неможливо подолати розбіжності інтересів [10].

Ефективний соціальний діалог встановлює формальні (і часто неофіційні) процеси, які зменшують дисбаланс між капіталом і робочою силою на ринку праці та дозволяють сторонам досягти консенсусу, який може згладити процес прийняття бізнес-рішень, запобігти конфліктам і вирішити їх за допомогою прийнятних механізмів [11].

Тому, безсумнівно, важливим симптомом наявності проблем, порушень і дисбалансів в системі СТВ є виникнення колективних трудових спорів (КТС). Як видно з табл. 1, кількість колективних трудових спорів за період з 2011 року зростає в 2,1 рази (із 177 за рік до 377), а кількість організацій, працівники яких брали участь у КТС – на 1181 одиницю, тобто в 1,2 рази.

Таблиця 1

Динаміка колективних трудових спорів в Україні

	Рік										Темп зростання
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Кількість колективних трудових спорів	177	191	209	181	188	187	216	312	370	377	2,1 рази
Кількість організацій, працівники яких брали участь у КТС	5597	5582	7414	6519	8340	11466	6767	6835	6798	6778	1,2 рази

Загалом же в Україні у 2020 зафіксовано 377 колективних трудових спорів, з них: 3 – на національному рівні, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному та 365 – на виробничому рівнях. До участі у даних спорах було залучено понад 1,4 млн найманих працівників, що працюють на 6778 суб'єктах господарювання.

Варто відмітити, що не всі конфліктні ситуації між роботодавцями та найманими працівниками закінчувалися прийнятним для обох сторін врегулюванням, частина з них переросла у страйки та акції соціального протесту (АСП). Рис. 2 ілюструє кількість таких дій впродовж 2017–2021 років. Як бачимо, динаміка протестних дій свідчить про зменшення кількості випадків страйків та АСП загалом – 70 таких випадків у 2021 році проти 121 випадку у 2017 році.

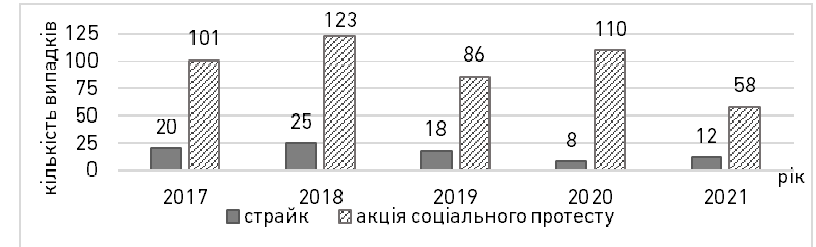


Рис. 2. Динаміка страйків та акцій соціального протесту в Україні

До основних причин трудових спорів та протестних дій найманих працівників можна віднести наявність в Україні значної заборгованості із виплати заробітної плати та низький розмір трудових доходів найманих працівників, що призвело до зростання рівня бідності саме працюючого населення. Зокрема, з виступу заступника міністра соціальної політики України В. Музиченка випливає, що «за результатами першого півріччя 2020 року рівень бідності за абсолютним критерієм (доходи, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму) серед працюючого населення становив 42,4%» [12]. Відтак, враховуючи висновки Національної служби посередництва і примирення щодо причин колективних трудових спорів, головними індикаторами рівня конфліктогенного потенціалу певного регіону чи галузі варто вважати зростання зарплатних боргів та рівень заробітної плати, тобто недосконалість дистрибутивного розподілу.

Відносно процесу «розподіл доходів» виділяють як державне, так і договірне регулювання. Під державним регулюванням розподілу доходів розуміється система заходів і норм законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, спрямована на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили та її розвитку, а також послабленню соціальної напруги в суспільстві. Основними суб'єктами державного регулювання розподілу доходів є державні органи влади в особі Президента, Верховної Ради, Кабінету Міністрів України та ін.

Об'єктами такого регулювання є умовно постійні величини, які періодично визначаються в законодавчому порядку, а саме: розмір мінімальної заробітної плати; умови оподаткування фондів оплати праці підприємств, організацій, установ та підприємців щодо відрахувань у соціальні фонди та оподаткування доходів громадян; умови та розмір оплати праці окремих груп та категорій працівників бюджетних організацій, держслужбовців, працівників підприємств, які дотуються з бюджету та підприємств-монополістів; умови та порядок індексації заробітної плати; заходи захисту зарплати найманих працівників [13].

Водночас договірне регулювання трудових доходів здійснюється на основі системи угод, які укладаються відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ на чотирьох рівнях. Перелік питань, що стосуються розподілу доходів і охоплені договірним регулюванням наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Питання розподілу доходів у колективних угодах та договорах на різних рівнях соціального діалогу [14]

Рівень	Угоди	Сфера регулювання
Національний	Генеральна угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ мінімальні соціальні гарантії оплати праці; ▪ розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; ▪ принципи і норми соціального страхування; ▪ умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; ▪ забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації
Галузевий	Галузева угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій зарплати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки з урахуванням специфіки умов праці; ▪ встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ▪ встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг; ▪ забезпечення житлово-побутового, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку для працівників галузі; ▪ умови зростання фондів оплати праці; ▪ забезпечення рівних прав, заборона дискримінації
Територіальний	Територіальна угода	<ul style="list-style-type: none"> ▪ норми соціального захисту найманих працівників територіальних підприємств; ▪ встановлення на певній території мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг вищих порівняно з генеральною угодою
Локальний (рівень підприємства)	Колективний договір	<ul style="list-style-type: none"> ▪ встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); ▪ умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ▪ встановлення гарантій, компенсацій, пільг; ▪ участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; ▪ забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; ▪ забезпечення рівних прав та можливостей, заборона дискримінації

Однак, в Законі України «Про колективні договори і угоди» не передбачено норми обов'язковості укладання колективних договорів, тож на даний час рішення про його укладання приймається за бажанням хоча б однієї зі сторін соціального партнерства: власника або трудового колективу підприємства. Отже, для ефективного регулювання розподільчих відносин на локальному рівні необхідно в обов'язковому порядку закріпити укладання колективного договору у якому чітко описати механізм розподілу новоствореної вартості спочатку між соціальними партнерами, а тоді безпосередньо між найманими працівниками.

Крім того, Законом України «Про колективні договори і угоди» потрібно визначити перелік питань, які регулюватимуться колективними договорами та угодами відповідного рівня. У цьому законі необхідно передбачити обов'язкове встановлення розміру частки фонду персоналу (ФП) – суми загальних витрат на найманих працівників, при укладанні угод різних рівнів, а також навести модель його формування (табл. 3). Там же варто передбачити введення коефіцієнтів коригування підприємницьких доходів з капіталу на галузевому та/чи територіальному рівні. За допомогою даних коефіцієнтів можна регулювати міру заохочення (доходи з капіталу) інвесторів і таким чином – розвиток певної галузі та/чи регіону.

Соціальний діалог у його нинішньому вигляді не впливає на запровадження принципів соціальної справедливості у СТВ. Про що свідчить в т.ч. незахищеність заробітної плати найманих працівників – станом на 01.01.2022 року сума зарплатного боргу в країні становила 3,2 млрд грн. Тому уже тривалий час Україна перебуває у пошуку власної моделі соціального діалогу. В реаліях сьогодення ідеальною була б гнучка модель з високими адаптивними можливостями реагування на новітні зміни глобального та локального характеру. Тому не випадково протягом останніх років в Європі стає помітною тенденція до зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання децентралізованих моделей. Однак така закономірність не може слугувати засадничим орієнтиром при створенні вітчизняної моделі СД, адже без сильної відповідальної позиції держави щодо становлення та забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудомих відносин для вирішення гострих проблем і усунення суперечностей власну інноваційну модель соціального діалогу реалізувати неможливо.

Крім того, задля розширення співпраці між роботодавцями, профспілками та відповідними державними органами у забезпеченні тристороннього діалогу варто скористатися новітніми цифровими інструментами для полегшення їх комунікації, зокрема створити онлайн-комунікаційну мережу через вебплатформу, доступну для

усіх соціальних партнерів. На ефективність комунікації суб'єктів соціально-трудова відносин впливатиме наявність та якість структурних елементів інформаційно-комунікативного середовища, а саме: інфраструктурної, програмно-технічної, інформаційно-мережевої, нормативно-правової, організаційно-управлінської та соціальної складових. Тому важливо зосередитися на детальній розробці кожної окремої складової та забезпечити їх подальший симбіоз. Адже використання цієї мережі сприятиме створенню адаптивного інформаційно-комунікативного середовища, здатного до самопідтримки та саморозвитку за рахунок активності самих суб'єктів комунікації [15].

Таблиця 3

 Доповнення з питання розподілу доходів до Закону України
«Про колективні договори і угоди»

Угоди	Сфера регулювання
Генеральна угода (ст. 8)	Регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо: <ul style="list-style-type: none"> встановлення наступної (чи альтернативної) моделі розподілу доданої вартості (ДВ) між найманими працівниками (ФП – фонд персоналу), власниками бізнесу (ФК – фонд капіталу) та державою (F – податки): $ДВ = ФП + ФК + F$ $ДВ - П = ФП + r (Кс + Коб)$ де Кос – споживання (зношення) основного капіталу; Коб – оборотні засоби; r – рентабельність продукції. встановлення нижньої межі фонду персоналу (відповідно до розміру мінімальної зарплати) у доданій вартості на підприємствах України
Галузева угода (ст. 8)	Регулювання галузевих норм щодо: <ul style="list-style-type: none"> встановлення для підприємств галузі (підгалузі) коригуючого коефіцієнта (k_1) в моделі розподілу доданої вартості $ДВ - F = ФП + k_1 \times ФК$
Територіальна угода (ст. 8)	Регулювання територіальних норм щодо: <ul style="list-style-type: none"> встановлення для підприємств регіону коригуючого коефіцієнта (k_2) в моделі розподілу доданої вартості $ДВ - F = ФП + k_2 \times ФК$
Колективний договір (ст. 7)	Регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на підприємстві щодо: <ul style="list-style-type: none"> структури фонду персоналу, а саме визначення часток його складових: фонду оплати праці (ФОП), фонду розвитку персонал (ФРП) та резервного фонду (ФР); механізму розподілу фонду оплати праці; механізму розподілу фонду розвитку персонал, що включає витрати на додаткове стимулювання працівників понад ФОП; механізму розподілу резервного фонду, що акумулює кошти за певний період для гарантування отримання працівниками заробітної плати у випадку скрутного фінансового стану підприємства

Висновки. Справедливий розподіл доходів в економіці є мотиваційним фактором для їх легалізації, ефективної трудової та бізнес-діяльності, а отже – соціально-економічного розвитку країни, однак, за висновками Національної служби посередництва і примирення щодо причин трудових спорів, головними індикаторами рівня конфліктогенного потенціалу певного регіону/галузі є рівень заробітної плати та наявність зарплатних боргів, тобто недосконалість дистрибутивного розподілу. Для досягнення соціальної справедливості, в тому числі забезпечення справедливого розподілу економічних та соціальних надбань суспільства понад ті, що забезпечує держава, необхідно комплексно використовувати інструменти державного та договірного регулювання, в тому числі соціальний діалог. Найважливішою формою СД є колективні переговори між соціальними партнерами, що зазвичай закінчуються підписанням колективної угоди чи укладенням колективного договору. При цьому законодавчо закріплене розширення кола питань, щодо розподілу доходів, що входять до сфери регулювання колективних угод та договорів сприятиме зменшенню напруги у СТВ. Так, за правильної реалізації СД може стати ключовим інструментом досягнення соціальної справедливості у розподільчих відносинах.

1. ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 2008. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang-en/index.htm (дата звернення: 12.07.2022).
2. Міщук Г. Ю., Самолюк Н. М. Вимірювання соціальної справедливості у контексті оцінки ефективності відносин розподілу в суспільстві. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1 (32). С. 58–72.
3. Grimshaw D., Koukiadaki A., Tavora I. Social Dialogue and Economic Performance. What matters for business. A review. ILO. Brussel. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf. (дата звернення: 12.07.2022).
4. Vigeo E. Social Dialogue: a corporate social responsibility 'blind spot'. *Sustainability Focus*. 2018. 12/06. URL: http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/06/20180612_SF_Dialogue-Social-.pdf?x62552. (дата звернення: 12.07.2022).
5. Achieving Decent Work and inclusive growth : the business case for social dialogue. URL: http://www.theglobaldeal.com/resources/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue.pdf (дата звернення: 12.07.2022).
6. ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. 2022. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842807/lang-en/index.htm (дата звернення: 20.07.2022).
7. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 282 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf (дата звернення: 22.07.2022).
8. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 22.07.2022).

9. Walton R. E., McKersie R. B. A Behavioral Theory of Labor Negotiations. New York : McGraw-Hill, 1965. 10. The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. Briefing note. ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-andoffices/governance/WCMS_743640/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.06.2020). 11. Grimshaw D., Hayter S. Employment Relations and Economic Performance. *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. 2nd ed., edited by Carola Frege and John Kelly. London : Routledge, 2020. 139–168. 12. TCH. Названо кількість українців, які працюють, але живуть у бідності. URL: <https://tsn.ua/groshi/nazvano-kilkist-ukrayinciv-yaki-pracyuyut-ale-zhivut-u-bidnosti-1760974.html> (дата звернення: 20.07.2022). 13. Самоліук Н. М. Механізм регулювання розподілу доходів суб'єктів господарювання: теоретичний аспект. *Вісник ХНУ. Економічні науки*. 2016. № 3. Том 2. С. 270–275. 14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 22.07.2022). 15. Samoliuk N., Sochacka M. Prospects for digitization of social dialogue to ensure the effectiveness of communications in the social and labour sphere. *International Scientific Conference Economics, Management, Finance and Social Attributes of Economic System* (EMFSA 2022), Pula (July, 7–10, 2022). P. 53. URL: <https://www.csr-pub.eu/files/Proceedings%20of%20abstract-EMFSA-2022.pdf> (дата звернення: 10.08.2022).

REFERENCES:

1. ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. 2008. URL: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm (дата звернення: 12.07.2022). 2. Mishchuk H. Yu., Samoliuk N. M. Ymiriuvannya sotsialnoi spravedyvosti u konteksti otsinky efektyvnosti vidnosyn rozpodilu v suspilstvi. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2018. № 1 (32). S. 58–72. 3. Grimshaw D., Koukiadaki A., Tavora I. Social Dialogue and Economic Performance. What matters for business. A review. ILO. Brusssel. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf. (дата звернення: 12.07.2022). 4. Vigeo E. Social Dialogue: a corporate social responsibility 'blind spot. *Sustainability Focus*. 2018. 12/06. URL: http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/06/20180612_SF_Dialogue-Social-.pdf?x62552. (дата звернення: 12.07.2022). 5. Achieving Decent Work and inclusive growth : the business case for social dialogue. URL: http://www.theglobaldeal.com/resources/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue.pdf (дата звернення: 12.07.2022). 6. ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. 2022. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842807/lang--en/index.htm (дата звернення: 20.07.2022). 7. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 282 r. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf (дата звернення: 22.07.2022). 8. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r. № 2862-17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 22.07.2022). 9. Walton R. E., McKersie R. B. A Behavioral Theory of Labor Negotiations. New York : McGraw-Hill, 1965. 10. The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis.

Briefing note. ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-andoffices/governance/WCMS_743640/lang--en/index.htm (дата звернення: 15.06.2020). 11. Grimshaw D., Hayter S. Employment Relations and Economic Performance. *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. 2nd ed., edited by Carola Frege and John Kelly. London : Routledge, 2020. 139–168. 12. TSN. Названо кількість українців, які працюють, але живуть у бідності. URL: <https://tsn.ua/groshi/nazvano-kilkist-ukrayinciv-yaki-pracyuyut-ale-zhivut-u-bidnosti-1760974.html> (дата звернення: 20.07.2022). 13. Samoliuk N. M. Mekanizm rehuliuвання розподілу доходів суб'єктів господарювання: теоретичний аспект. *Вісник ХНУ. Економічні науки*. 2016. № 3. Том 2. С. 270–275. 14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 22.07.2022). 15. Samoliuk N., Sochacka M. Prospects for digitization of social dialogue to ensure the effectiveness of communications in the social and labour sphere. *International Scientific Conference Economics, Management, Finance and Social Attributes of Economic System* (EMFSA 2022), Pula (July, 7–10, 2022). P. 53. URL: <https://www.csr-pub.eu/files/Proceedings%20of%20abstract-EMFSA-2022.pdf> (дата звернення: 10.08.2022).

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

¹National University of Water and Environmental Engineering, Rivne

SOCIAL DIALOGUE AS A TOOL FOR ENSURING SOCIAL JUSTICE IN THE DISTRIBUTION OF INCOME

Against the background of significant economic and social upheavals inherent in Ukrainian society in recent years, there is an aggravation of the problem of fair factor distribution of income, which is manifested in the growth of arrears from the payment of wages and the growth of the poverty level of the working population. In order to achieve social justice through the observance of basic human rights and freedoms guaranteed by the state, and ensuring the fair distribution of economic and social assets of society beyond those provided by the state, it is necessary to comprehensively use the tools of the state and contractual regulation, including social dialogue. The results of the ILO study, reflected in the report Social Dialogue and Economic Performance, showed that social dialogue contributed to economic stability, prosperity, and long-term business success in developed countries in northern Europe.

The most essential form of SD is collective negotiations between social partners, which usually end with the signing of a collective agreement or the conclusion of a collective agreement. At the same time, the legally fixed expansion of the range of issues related to income distribution, which are included in the scope of regulation of collective agreements and contracts, will contribute to reducing the tension in SLR. 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, including the creation of an online communication network through a web platform accessible to all social partners.

Therefore, effective social dialogue can become an effective tool for preventing the occurrence of conflicts and achieving social justice in distributive relations and will contribute to the establishment of productive communication interaction between social partners.

Keywords: social justice; social partners; social dialogue; contractual regulation; collective agreements and contracts; income distribution.

Отримано: 11 серпня 2022 р.
Прорецензовано: 16 серпня 2022 р.
Прийнято до друку: 30 вересня 2022 р.