

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН CONCEPTUAL PRINCIPLES OF THE DEVELOPMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

У статті розглянуто один з ключових факторів, що забезпечує розвиток економіки – це соціально-трудова відносина, що постійно змінюється за характером та змістом. Метою дослідження є уточнення та систематизація відповідно до сучасних соціоекономічних умов концептуальних засад розвитку соціально-трудова відносин. Зокрема, уточнено, що до учасників соціально-трудова відносин необхідно включати не лише роботодавців, найманих працівників та їх об'єднання і державу, але й представників з експертного наукового середовища, громадських організацій, що створює більш інклюзивний простір для діалогу. Запропоновано розглядати розвиток соціально-трудова відносин як процес зміни правил та характеру взаємодії, що супроводжується диференціацією учасників за рівнем відповідальності, трансформацією підходів до забезпечення безпековості праці, трудового середовища організації та ринку праці. За обраними критеріями диференціації описано характерні ознаки розвитку різних моделей соціально-трудова відносин й зазначено, що безпекова модель для умов глобальної невизначеності є найбільш актуальною.

Ключові слова: соціально-трудова відносина, моделі соціально-трудова відносин, безпека, партнерство, розвиток, ринок праці, предмет соціально-трудова відносин.

The article is devoted to one of the key factors ensuring economic development – social and labour relations, which are constantly changing in nature and content. The purpose of the study is to clarify and systematize, in accordance with the current socio-economic conditions, the conceptual framework for the development of social and labour relations. In particular, the author clarifies that the participants of social and labour relations should include not only employers, employees and their associations, and the State, but also representatives of the expert scientific community, NGOs and foundations, which creates a more inclusive space for dialogue. The key to achieving effective social and labour relations is social responsibility. At the same time, each of the subjects has the rights defined by the laws of Ukraine, and at the same time is responsible not only under the laws, but also has social responsibility to others. The subject matter of social and labour relations includes, in addition to the generally recognised ones, the issues of organising work on platforms (crowdsourcing), well-being in a broad sense, motivation and security, including at the regional and national levels. It is established that the driving forces for the development of social and labour relations may be the interests of the parties to the relations, as well as external aspects affecting them (e.g., changes in legislation, labour market conditions, the level of social guarantees, competition, etc.). It is proposed to consider the development of social and labour relations as a process of changing the rules and nature of interaction, accompanied by differentiation of participants by the level of responsibility, transformation of approaches to ensuring labour safety, the working environment of an organisation and the labour market. Taking into account its structure, peculiarities of regulation and the nature of relations, the author proposes to distinguish the following models: partnership, corporatism, state monopoly, traditional, inclusive, paternalistic, security, risk, administrative and legal, and contractual. Each of the models does not exist in its pure form, but has features of other models, which is determined by the specifics of the country's economy and politics. All models are evolving and are not sustainable in the long term. The development of social and labour relations should be understood as a process of changing the rules and nature of interaction, accompanied by differentiation of participants by the level of responsibility, transformation of approaches to ensuring labour safety, the working environment of the organisation and the labour market. Accordingly, over time, under the influence of various technical, economic, socio-political and other aspects, the model of social and labour relations is transformed, usually towards the opposite model or gaining more security features. For progressive societies, it is the security model of social and labour relations that is desirable.

Key words: social and labour relations, models of social and labour relations, security, partnership, development, labour market, subject of social and labour relations.

УДК 301.101, 104

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct79-22>

Хоцацький Д.С.

аспірант,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Khodatskyi Dmytro

Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

Постановка проблеми. Одним з ключових факторів, що забезпечує розвиток економіки є соціально-трудова відносина. За останні роки, аналізуючи стан соціально-трудова відносин, науковці та практики відмічають поступове розширення змісту цього процесу, ускладнення відносин. З одного боку, вони стають менш зарегульованими в багатьох країнах світу, а з іншого – деякі аспекти трудової діяльності стають предметом дискусій на міжнародному рівні (наприклад, під час пандемії, питання безпеки праці обговорювалося і на платформі Міжнародної організації праці, і Всесвітньої організації охорони здоров'я, і Європейської комісії, тощо). Водночас, проблем у царині соціально-трудова відносин не стало менше: зберігається

тенденція збідніння працюючого населення в світі, загострилися проблема соціальної захищеності працюючих в умовах невизначеності (катастрофи, війни, тощо), поширюються нестандартні форми зайнятості, які дозволяють ринку праці існувати у тіньовому секторі економіки, зберігається незадекларована праця та дискримінація, та інші.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зважаючи на такий пласт науково-прикладних проблем, що існують в царині дослідження соціально-трудова відносин, дана тематика залишається актуальною постійно. На сьогодні існують ґрунтовні роботи Колота А., який сформував і розкрив зміст концепту «Праця 4.0.», що дозволяє зрозуміти тенденції, їх зміст, побачити реальний

конструкт соціально-трудових відносин св сучасних умовах. Зокрема, він наголошував на тому, що за розвитку Індустрії 4.0., глобалізації економіки, поширення цифровізації модель праці та зайнятості кардинально змінюється, з'являється працівник, що задіяний в мережевій економіці, де немає сталого робочого місця чи жорстко регламентованих договорів про трудові відносини, зростає атомізація суспільства [1; 2]. Розвиваючи цю думку, Маршавін Ю. та Кицак Т. зауважують, що розвиток сучасних соціально-трудових відносин, ринку праці неможливо розглядати поза межами соціальної відповідальності [3]. Разом з тим, ядром соціально-трудових відносин залишається соціальний діалог, в результаті якого приймаються спільні рішення – угоди, що дозволяють впливати на ключові характеристики соціально-трудових відносин, наприклад, заробітну плату [4]. Проте науковці занепокоєні тими змінами, що відбуваються в соціально-трудовій сфері та пишуть про неоднозначність сучасних трансформацій, особливо тих, що пов'язані з автоматизацією виробництва, розвитком штучного інтелекту, ІТ технологій [5; 6]. Частина науковців зосереджують власні дослідження на питаннях гендерних розривів, як одному з чинників, що притаманний теперішньому розвитку соціально-трудових відносин [7; 8], деякі звертають увагу на те, що розвиток соціально-трудових відносин залежить від якості освіти та розвитку компетентностей керівників та персоналу, що іманентні новій соціально-економічній реальності [9; 10], окремі публікації спрямовані на пошук рішень щодо посилення соціального захисту працюючих [11]. Тож як бачимо, при значному інтересі та публікації результатів досліджень за проблематикою соціально-трудової сфери, переважна кількість напрацювань є вузько орієнтованою на певну проблему, залишаються мало дослідженими питання безпеки праці на робочому місці в умовах війни (що наразі актуально для України), подальшого розвитку цієї сфери після воєнних дій, вивчення тенденцій та узагальнення характеру змін, тощо.

Постановка завдання. Метою дослідження є уточнення та систематизація відповідно до сучасних соціоекономічних умов концептуальних засад розвитку соціально-трудових відносин. Для цього будуть вирішені завдання: уточнити сутність дефініції «соціально-трудові відносини» та формулювання авторського бачення терміну «розвиток соціально-трудових відносин»; виокремити критерії диференціації моделей соціально-трудових відносин та особливостей їх розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток соціально-трудових відносин нерозривно пов'язаний зі становленням соціального партнерства та діалогу. При цьому учасників цих відносин називали спочатку сторонами переговорів, а з

часом – партнерами. В класичній науковій літературі, соціально-трудові відносини – це сукупність взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками та їх об'єднаннями, з приводу врегулювання питань соціально-трудового характеру. Разом з тим, до суб'єктів соціально-трудових відносин відносять і державу. В цьому контексті з'являється третій учасник – уряд або місцева влада, які можуть брати участь в переговорних процесах, прийнятті рішень щодо оплати праці, зайнятості, та ін. аспектів соціально-трудового життя. Відповідно до такого підходу (акцент зроблено на кількості та структурі учасників соціально-трудових відносин) в світі існують двопартизм і трипартизм. Проте подальший розвиток соціального партнерства і соціально-трудових відносин пов'язаний зі залученням й інших учасників – кола наукових експертів, громадськості [12]. При цьому, постало завдання розмежувати й окреслити відповідальність, права кожного з учасників цього процесу.

Таким чином, основними суб'єктами соціально-трудових відносин є як самі наймані працівники, так і роботодавці, їх об'єднання, а також усі установи та організації, окремі особи – експерти, що діють на полі прийняття рішень або можуть впливати на такі рішення у сфері соціально-трудових відносин. Тому, суб'єктами також можуть бути засновники та працівники благодійних фондів, модератори трудових відносин, експерти або громадські асоціації науковців чи професіоналів, тощо. Кожен зі суб'єктів має права, визначені законами України, й одночасно несе відповідальність не лише за законами, але й має соціальну відповідальність. Також варто звернути увагу, що соціальна відповідальність – це не лише екологічна відповідальність (ощадливість використання природних ресурсів), але як етику ведення бізнесу, метою якого має бути корисність для суспільства [13].

В контексті вище зазначеного, та урахування сучасні тенденції на ринку праці – поява платформової роботи (або гігекономіки), в науковому середовищі та у практиків виникло питання: чи є соціально-трудовими відносинами діяльність фрілансерів, осіб, що працюють через інтернет платформи (краудсорсинг). Погоджуючись з думкою Поплавської О., Федорченко А. [14], вважаємо, що праця у віртуальному (інтернет) середовищі має всі ознаки найманої, тому відносини мають вважатися соціально-трудовими. Тому коло суб'єктів соціально-трудових відносин та відповідно питань, що пов'язані з їх діяльністю – можуть бути предметом їхнього обговорення.

Якщо підходити до визначення сутності категорії «соціально-трудові відносини» з позиції предмету цих відносин, то переважно вказують на такі ключові компоненти, як зайнятість та оплата праці, умови праці та соціальний захист. Зокрема,

Волківська А., Осовська Г. та ін. включають до предмету соціально-трудова відносин соціальну політику, умови праці, міграційну політику, зайнятість населення та демографічну політику [15]. Але на нашу думку, така класифікація предмету відносин, що відбуваються в соціально-трудова сфері є недосконалою і автор притримується позиції, що такі відносини регулюються законом і можуть включати усі аспекти трудового життя. Виходячи з такого підходу, предметом соціально-трудова відносин може бути і well-being у широкому сенсі, і оплата праці, і мотивація, і укладання договорів та угод, і соціальне забезпечення, і нормування та організація праці, та ін. Але ключовим у визначенні предмету переговорів на нашу думку є потреби та мотиви працівників, серед яких безпека на сьогодні є у пріоритеті.

Оскільки предмет соціально-трудова відносин може регулюватися на різних рівнях економіки, то і самі соціально-трудова відносини реалізуються на різних рівнях. Так, у вітчизняному законодавстві виокремлено чотири рівні договірного регулювання соціально-трудова відносин – національний, галузевий, регіональний (територіальний) та підприємства. Але як науковці, так і законодавці розуміють, що існує ще індивідуальний рівень – коли відносини відбуваються напряму (без посередників), тобто між працівником та роботодавцем.

Як бачимо, соціально-трудова відносини утворюють досить складну, багаторівневу систему. Щоб вона розвивалася, необхідно аби в ній були певні «двигуни». Такими рушійними силами можуть бути інтереси суб'єктів відносин, а також зовнішні аспекти, що впливають на них (наприклад, зміна законодавства, кон'юнктура ринку праці, рівень соціальних гарантій, конкуренція й т.п.).

Розвиваючи дискусію щодо питання розвитку соціально-трудова відносин, слід визначити зміст цього процесу. У загальному, розвиток будь-якої системи – це незворотній процес зміни її стану. При цьому науковці часто ототожнюють розвиток зі зростанням, тому зміни розуміють як позитивні – характеризуючи їх як покращення, прогрес, тощо. Наприклад, у педагогіці розвиток дитини – це набуття нею культурологічних та інших знань, в біології – це зміна популяцій чи біорізноманіття (інших умов екосистеми). В економіці Червяков І. зазначав, що розвиток це зміна структури економіки, а зростання – це збільшення валового внутрішнього продукту [16]. Виходячи зі сутності соціально-трудова відносин, їх розвитком слід вважати процес зміни правил та характеру взаємодії, що супроводжується диференціацією учасників за рівнем відповідальності, трансформацією підходів до забезпечення безпековості праці та трудового середовища організації та ринку праці. Разом з тим, розуміння розвитку соціально-

трудова відносин лежить у площині способів його досягнення. Щоб їх виокремити та описати яким може бути розвиток соціально-трудова відносин, слід їх класифікувати за певними ознаками. Доповнюючи вже існуючі підходи класифікацій, пропонуємо виокремити такі критерії та, відповідно, моделі соціально-трудова відносин:

1. Критерій централізація влади (вага у прийнятті рішень). За цим критерієм можна виокремити наступні моделі соціально-трудова відносин:

а) Партнерство (рішення приймаються через переговори);

б) Корпоративізм (остаточне рішення приймається роботодавцями);

с) Державний монополізм (остаточне рішення приймається урядом країни).

2. Критерій охоплення учасників відносин. За даним критерієм слід виокремити такі моделі соціально-трудова відносин:

а) Традиційна (охоплюються лише роботодавці, наймані працівники, їх об'єднання та держава у ролі арбітра);

б) Інклюзивна. Розширене коло учасників (коли долучається науковці-експерти, громадськість, модератори, інші);

с) Патерналістська. Звужене коло учасників (коли держава диктує умови і обмежує права інших учасників соціально-трудова відносин).

3. Критерій безпеки середовища. За даним критерієм виокремимо дві моделі:

а) Безпекова (орієнтована на збереження здоров'я та працездатності працівників, профілактику конфліктів);

б) Ризикова (коли інтереси однієї зі сторін не враховуються, існує дискримінація за якимись ознаками на ринку праці, та ін.).

4. Критерій методів регулювання. За цим критерієм визначено такі моделі соціально-трудова відносин:

а) Адміністративно-правова;

б) Договірна.

Виходячи з даної класифікації, характеристики ознаками розвитку будуть або зміна структури управління, або посилення відповідальності, розвиток інклюзії на ринку, тощо. Детальніше ознаки розвитку за різних моделей представлено у табл. 1.

Представлена класифікація (табл.1) може бути доповнена у подальшому, але її значення полягає у тому, що вона дозволяє виокремити ті аспекти, які відповідають за розвиток соціально-трудова відносин. Тобто, якщо ми обираємо патерналістську модель і будемо запроваджувати інструменти договірної моделі, то відбудеться розвиток системи – вона видозміниться. При цьому модель не слід розглядати з позиції «погано-кращий результат», адже для різних умов та чи інша модель може бути найбільш прийнятною. Зокрема, у часи пандемії, війни виправдовує себе модель державного

Змістовна характеристика та ознаки розвитку соціально-трудових відносин за різних моделей

| Модель соціально-трудових відносин | Зміст розвитку (імовірний) | Характерні ознаки розвитку |
|------------------------------------|--|---|
| Партнерство | Посилення взаємної довіри та висока соціальна відповідальність | Закріплення рівних прав усіх учасників; Паритетність голосів під час прийняття рішень; Соціальна спрямованість рішень; Незначна кількість трудових конфліктів; Враховання інтересів партнерів. |
| Корпоративізм | Диференціація практик реалізації відносин та нерівність серед працівників різних компаній (у загальному) | Кожна компанія створює свій особливий простір соціально-трудових відносин; Конкуренція може стимулювати покращення безпеки праці, мотивації та розвитку персоналу; Залежність наряду від стратегічних цілей компанії |
| Державний монополізм | Автократичність, орієнтація на єдині цілі, бюрократія, корупція | Жорстка регламентація трудових відносин та соціальної сфери; Ускладнені «соціальні ліфти»; Можливий утиск прав окремих учасників через невідповідність цілей уряду держави; Розвинена бюрократія в обмеження «соціальних ліфтів» |
| Традиційна | Укладання договорів та угод відповідно до норм законодавства | Залучення до переговорів роботодавців, найманих працівників та їх об'єднань; В деяких випадках учасником переговорів може виступати держава; Держава виконує роль арбітра, створює умови для діалогу |
| Інклюзивна | Висока соціальна відповідальність, згуртованість суспільства | Залучення до переговорного процесу та взаємодії різних стейкхолдерів (крім загально визнаних); Широке обговорення усіх проблем в суспільстві; Висока колективна соціальна відповідальність |
| Патерналістська | Домінантність права роботодавців у формуванні соціально-трудових відносин | Переважно реалізується на рівні організації, тому учасники – роботодавець та профспілки підприємства, роботодавець – працівника; Держава виступає у ролі гаранта соціальних прав Відповідальність за досягнення соціальної якості, виконання трудових домовленостей покладається на роботодавців та самих працівників |
| Безпекова | Акцент на формуванні безпеки робочого місця, запровадження well-being | Формування передумов для уникнення соціально-трудових конфліктів; Орієнтація на досягнення балансу «робота-життя», запровадження well-being підходів в організації праці; Забезпечення балансу інтересів ключових учасників соціально-трудових відносин |
| Ризикова | Відсутність достатніх заходів для створення безпеки праці та трудових відносин | Порушення норм, стандартів, домовленостей про безпеку праці або їх часткове виконання; Орієнтація роботодавців лише на результати, прибуток незалежно від ресурсів, способу досягнення |
| Адміністративно-правова | Орієнтація на закони та нормативні акти | Регулювання соціально-трудових відносин відбувається лише на підставі законів, нормативних актів |
| Договірні | Поєднання законів і договорів під час врегулювання соціально-трудових відносин | Крім законів та нормативних актів, на соціально-трудові відносини впливають результати переговорів, укладені угоди, договори; Прийняттю законів у соціально-трудовій сфері передують обговорення та погодження зі усіма учасниками |

Джерело: побудовано автором

монополізму з елементами договірної моделі, що суттєво посилює можливості досягнення цілей уряду, відповідає запиту мобілізаційної економіки, й у подальшому є підґрунтям для формування безпекової моделі соціально-трудових відносин. Варто звернути увагу, що оптимальною моделлю соціально-трудових відносин має стати безпекова.

Її змістовні характеристики ввібрали кращі практики інших моделей і мають потенціал адаптувати відносини до різних викликів сьогодення, особливо невизначеності.

Висновки з проведеного дослідження. Соціально-трудові відносини є складною багатовимірною системою. З урахуванням її структури,

особливостей регулювання та характеру відносин, пропонується виокремити наступні моделі: партнерство, корпоративізм, державний монополізм, традиційна, інклюзивна, патерналістська, безпечна, ризикова, адміністративно-правова та договірна. Кожна з моделей існує не в чистому вигляді, а має ознаки інших моделей, що визначається особливостями економіки, політики країни. Всі моделі розвиваються і не є сталими у довготривалій перспективі. Розвиток соціально-трудова відносин слід розуміти як процес зміни правил та характеру взаємодії, що супроводжується диференціацією учасників за рівнем відповідальності, трансформацією підходів до забезпечення безпеки праці, трудового середовища організації та ринку праці. Відповідно з часом під впливом різних техніко-економічних, соціально-політичних та інших аспектів модель соціально-трудова відносин трансформується, як правило у бік або протилежної за замістом моделі або набуває більших ознак безпеки. Для прогресивних суспільств бажаною є саме безпечна модель соціально-трудова відносин.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Праця-XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ : КНЕУ імені Вадима Гетьмана. 2021. 487 с.
2. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–29. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/34494>
3. Маршавін Ю.М., Кицак, Т.Г. Василенко, А.О. Модернізація ринку праці на засадах концепту соціальної відповідальності як базова умова відновлення України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, 2023. № 7. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02>
4. Tymbaliuk S., Poplavska O., Danylevych N. Collective Bargaining and Payment Regulation at the Regional Level: Assessment and Prospects (on the Example of Ukraine). *Scientific Horizons*. 2022, Vol. 25(1). P. 76–95. DOI: [https://doi.org/10.48077/scihor.25\(1\).2022.76-95](https://doi.org/10.48077/scihor.25(1).2022.76-95)
5. Черьомухіна О., Чалюк Ю., Кириленко В. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*, 2021. № 34. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-85>
6. Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
7. Petrongolo Barbara, Ronchi Maddalena. Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*. 2020. Volume 64. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>
8. Ivandić Ria, Lassen Sophie Anne. Gender gaps from labor market shocks. *Labour Economics*. 2023.

Volume 83. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102394>

9. Kravchuk O., Varis I., Subochev, A. Development of the labor market digital ecosystem in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*. 2022. № 3(89) P. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499538903>
10. Lopushniak H., Mylyanyk R., Lopushniak V., Shandar A., Leontenko O. Managerial competencies in the training of specialists in public and corporate management in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2022. № 20(4). P. 88–110. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.08)
11. Lopushniak H., Verkhovod I., Lipskyi R., Gorokhovska O., Kliuienko E. La política social en la organización: problemas y tendencias. *Interacción Y Perspectiva*. 2024. № 14(2). P. 314–327. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909412>
12. Поплавська О., Хоцацький Д. Розвиток соціально-трудова відносин в Україні: можливості досягнення цілей сталого розвитку. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 87. № 2. С. 50–59. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050
13. Кузьмін О.Є., Станасюк Н.С., Уголькова О.З. Соціальна відповідальність бізнесу: поняття, типологія та чинники формування. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2021. № 2(6). URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmened-56-64.pdf>
14. Поплавська О., Федорченко А., Кузьменко Г. Регламентування роботи на умовах краудсорсингу. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2021. № 11(2). С. 26–36. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11\(2\).2021.03](http://dx.doi.org/10.21511/slrtp.11(2).2021.03)
15. Волківська А.М., Осовська Г.В., Семенюк Т.В., Аксьонова О.В., Руденко М.С. Розвиток системи соціально-трудова відносин як складова економічного зростання регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 12. DOI: [10.32702/2307-2156-2021.12.31](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.12.31)
16. Червяков І.М. Економічний розвиток, економічне зростання і фактори, які стримують економічне зростання України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 6. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/22.pdf

REFERENCES:

1. Kolot A.M., Gerasimenko O.O. (2021). Work-XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development [Pratsia-XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku]: monograph. Kyiv: KNEU named after Vadym Hetman. 487 p. (in Ukrainian)
2. Kolot A.M., Gerasimenko O.O. (2020). The concept of "Work 4.0": theoretical and applied principles of formation and development. [Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku.] *Economics and forecasting*. no. 1, pp. 7–29. Available at: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/34494> (in Ukrainian)
3. Marshavin Yu.M., Kitsak, T.G. Vasylenko, A.O. (2023). Modernization of the labor market based on the concept of social responsibility as a basic con-

dition for the recovery of Ukraine. [Modernizatsiia rynku pratsi na zasadakh kontseptu sotsialnoi vidpovidalnosti yak bazova umova vidnovlennia Ukrainy]. *Problems of modern transformations. Series: economics and management*, no. 7. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02> (in Ukrainian)

4. Tsybaliuk S., Poplavska O., Danylych N. (2022). Collective Bargaining and Payment Regulation at the Regional Level: Assessment and Prospects (on the Example of Ukraine). *Scientific Horizons*, vol. 25(1), pp. 76–95. DOI: [https://doi.org/10.48077/sci-hor.25\(1\).2022.76-95](https://doi.org/10.48077/sci-hor.25(1).2022.76-95)

5. Cheryomukhina O., Chalyuk Y., Kyrylenko V. (2021). The modern dimension of the labor market in conditions of digitalization [Suchasnyi vymir rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii]. *Economy and society*, no. 34. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-85> (in Ukrainian)

6. Kolot A., Gerasimenko O., Shevchenko A. (2023). New challenges for the theory and practice of human capital in the conditions of the formation of "Industry 4.0": the competence aspect. [Novi vyklyky dlia teorii ta praktyky liudskoho kapitalu v umovakh stanovlennia «industrii 4.0»: kompetentnisnyi aspekt]. *Economy and society*, no. 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8> (in Ukrainian)

7. Petrongolo Barbara, Ronchi Maddalena. (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*. Volume 64. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>

8. Ivandić Ria, Lassen Sophie Anne. (2023). Gender gaps from labor market shocks. *Labour Economics*. Volume 83. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102394>

9. Kravchuk O., Varis I., Subochev, A. (2022). Development of the labor market digital ecosystem in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*, no. 3(89), pp. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499538903>

10. Lopushniak H., Mylyanyk R., Lopushniak V., Shandar A., Leontenko O. (2022). Managerial competencies in the training of specialists in public and corporate management in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, no. 20(4), pp. 88–110. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.08)

11. Lopushniak H., Verkhovod I., Lipskyi R., Gorokhovska O., Kliuienko E. (2024). La política social en la organización: problemas y tendencias. *Interacción Y Perspectiva*, no. 14(2), pp. 314–327. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909412>

12. Poplavska O., Khodatskyi D. (2024). Development of social and labor relations in Ukraine: possibilities of achieving the goals of sustainable development [Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini: mozhlyvosti dosiahnennia tsilei staloho rozvytku]. *Galician Economic Herald*. Volume 87, no. 2, pp. 50–59. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050 (in Ukrainian)

13. Kuzmin O.Ye., Stanasiuk N.S., Ugolokova O.Z. (2021). Social responsibility of business: concept, typology and factors of formation [Sotsialna vidpovidalnist biznesu: poniattia, typolohiia ta chynnyky formuvannia]. *Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and problems of development*, no. 2(6). Available at: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25482/nzmned-56-64.pdf> (in Ukrainian)

14. Poplavska O., Fedorchenko A., Kuzmenko G. (2021). Crowdsourcing labor regulation [Rehlementuvannia roboty na umovakh kraudsorsynhu]. *Social and labor relations: theory and practice*, no. 11(2), pp. 26–36. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11\(2\).2021.03](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11(2).2021.03) (in Ukrainian)

15. Volkivska A.M., Osovska G.V., Semenyuk T.V., Aksyonova O.V., Rudenko M.S. (2021). Development of the system of social and labor relations as a component of the economic growth of the region [Rozvytok systemy sotsialno-trudovykh vidnosyn yak skladova ekonomichnoho zrostantia rehionu]. *Public administration: improvement and development*. no. 12. DOI: 10.32702/2307-2156-2021.12.31 URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/33.pdf (in Ukrainian)

16. Chervyakov I.M. (2015). Economic development, economic growth and factors restraining the economic growth of Ukraine [Ekonomichni rozvytok, ekonomichne zrostantia i faktory, yaki strymuiut ekonomichne zrostantia Ukrainy]. *Investments: practice and experience*, no. 6. Available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/22.pdf (in Ukrainian)