

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ ПОСТПАНДЕМІЧНОГО «СИНДРОМУ»

SOCIAL DIALOGUE AS A COPING TOOL POST-PANDEMIC «SYNDROME»

Маршавін Ю. М.

Доктор економічних наук, професор,
професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0003-0144-1441

Кицак Т. Г.

Кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-0525-7556

Василенко А. О.

Старший викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-1704-593X

Yurii Marshavin

Doctor of Economics,
Professor Socioeconomics and Personnel Management Department,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Kyiv, Ukraine

Taras Kytsak

Ph.D. in Economics,
Associate Professor, Socioeconomics and Personnel Management Department,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Kyiv, Ukraine

Andrii Vasylenko

Senior Lecturer,
Socioeconomics and Personnel Management Department,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Kyiv, Ukraine

В статті актуалізовано необхідність модернізації соціального діалогу в Україні як засобу ефективного подолання негативних наслідків коронавірусної пандемії та сталого соціально-економічного розвитку країни. Акцентовано увагу на міжнародному досвіді який показує, що за умови ефективного ведення соціального діалогу можливе максимальне досягнення соціальної злагоди у суспільстві та узгодження соціально-економічних інтересів різних соціальних груп населення і владних суб'єктів. Означено наслідки пандемії Covid 19, яка серйозно зруйнувала фундаментальні засадничі принципи, які зазвичай вважалися непорушними та призвела до переоцінки та перегляду цінностей, пріоритетів, моделей поведінки та взаємодії. Найбільш негативні наслідки відбулись в Україні, де влада і громадянське суспільство ще перебувають у процесах становлення, а суспільство ще не має належного досвіду протидії деструктивним процесам. Також негативний вплив пандемії підсилений військовою агресією росії. Тому головною метою статті є визначення перспектив розвитку соціального діалогу та подолання наслідків пандемії Covid 19.
Ключові слова: соціальний діалог, пандемія, соціальна злагода, соціоекономічна реальність, соціальні партнери.

The article updates the need to modernize the social dialogue in Ukraine as a means of effectively overcoming the negative consequences of the coronavirus pandemic and sustainable socio-economic development of the country. Attention is focused on international experience, which shows that, under the condition of effective social dialogue, maximum achievement of social harmony in society and coordination of socio-economic interests of various social groups of the population and power subjects is possible. The consequences of the Covid 19 pandemic have been identified, which seriously disrupted the fundamental principles that were usually considered inviolable and led to a reassessment and revision of values, priorities, patterns of behavior and interaction. The most negative consequences occurred in Ukraine, where the government and civil society are still in the process of formation, and the society does not yet have adequate experience in countering destructive processes. Also, the negative impact of the pandemic is reinforced by Russia's military aggression. Therefore, the main goal of the article is to determine the prospects for the development of social dialogue and overcoming the consequences of the Covid 19 pandemic. As a result of the study, two progressive directions of its development were defined. The first involves its reformation by means of active involvement of public organizations, inclusion of representatives of analytical centers, scientific institutions, public organizations in tripartite bodies of social dialogue according to the quota of one of the social partners. The second is aimed at introducing a mechanism for monitoring compliance with the legislation and the responsibility of the parties to the social dialogue for the implementation of the "policy of effective changes" decisions. The conducted research confirmed that constructive social dialogue in general should develop only on the basis of equal partnership, the formation of a monitoring system for the implementation of decisions, expansion and restoration of communication platforms at all levels. The involvement of all interested parties in public communications will contribute to the agreement of a "roadmap" for the solution of urgent social problems provoked by the Covid 19 pandemic.

Key words: social dialogue, pandemic, social harmony, socioeconomic reality, social partners.

Постановка проблеми. Сучасний цивілізаційний розвиток характеризується не лише динамічним техніко-технологічним прогресом, поступовим удосконаленням соціально-трудова відносин, а й наростанням суперечностей між працею і капіталом, частковим поверненням до ліберальних ідей епохи «дикого» капіталізму. Пандемія коронавірусу суттєво посилила ці процеси, ставши одним із найбільших викликів XXI століття для суспільно-політичних процесів. Соціоекономічні реалії сьогодення також зазнають активних змін під впливом військової агресії росії, що в свою чергу посилює вимоги до забезпечення умов сталого суспільного розвитку, розвитку можливостей, перспектив, інструментів подолання потенційних ризиків.

Огляд та систематизація використання ефективних практик соціального діалогу у напрямі подолання наслідків коронавірусної пандемії розкриваються в публікаціях закордонних і вітчизняних науковців, аналітичних дослідженнях міжнародних організацій та українських експертних інститутів. Ці практики розглядаються з позицій доцільності і можливості їх впровадження у процеси соціальної взаємодії організацій працівників, роботодавців і органів державної влади в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пандемія Covid 19 кардинально змінила усталені стандарти життєдіяльності людини та інститутів економіки і суспільства, що стало серйозним випробуванням для кожного жителя планети.

Коронакриза породила не лише виклики та загрози, а й змусила політикум, соціальних партнерів, усіх свідомих, соціально відповідальних людей замислитися над пошуком інструментів та механізмів забезпечення стійкого

розвитку за нової соціоекономічної реальності та епідеміологічних обмежень [1].

На думку Е. Тофлера «Сьогодні мережа соціальних зв'язків сплетена так тісно, що наслідки сучасних подій миттєво розповсюджуються по всьому світу» [2, с. 28].

Одним з головних дієвих інструментів подолання кризових наслідків пандемічних обмежень стала активізація соціального діалогу. Ефективний соціальний діалог та співробітництво між урядами, організаціями роботодавців та організаціями працівників виявилися незамінними для розробки та реалізації відповідних стратегій та політик, спрямованих на подолання кризи COVID-19.

За визначенням Міжнародної організації праці соціальний діалог - це процес, який передбачає участь працівників, роботодавців і уряду у процесі прийняття рішень у сфері зайнятості щодо проблем, які виникають на робочих місцях. Він включає всі види переговорів, консультації та обмін інформацією між представниками цих груп щодо спільних інтересів у галузі соціально-економічної політики і політики у сфері праці [2].

З початком пандемії COVID-19 соціальний діалог відіграв ключову роль у запобіганні переростання початкового шоку у сфері економічної діяльності до масової хвилі скорочення робочих місць у багатьох країнах. Розробляючи схеми короткотермінової роботи, соціальні партнери разом з урядами, змогли зберегти існуючі робочі місця. Це дозволило підприємствам мати необхідну кваліфіковану робочу силу для забезпечення виробничого процесу, а урядам країн збалансувати політичні цілі, пов'язані з дотриманням належної співпраці між працівниками та роботодавцями та досягненню балансу інтересів.

Саме пандемія COVID-19 розпочала активний процес трансформації світу в нову систему, яка не має територіальної прив'язки, без державних кордонів, з централізованим управлінням глобальною економікою гігантськими монополіями, зменшенням відмінностей між багатими і бідними країнами, зміною приватної власності «економікою користування», «економікою участі», заміною паперової готівки цифровими валютами, звільнення бізнесу від «постійного втручання з боку суверенної держави». Відповідно ці процеси трансформуватимуть суспільні інститути та призводитимуть до ланцюгових реакцій і в інших сферах людського життя, у соціальній і економічній поведінці відбуватиметься індивідуалізація траєкторій розвитку. Пандемія також каталізувала явище, найбільш небезпечне для соціуму: розпад колективів і відокремлення індивідуумів. У результаті люди все менше орієнтуються на інституційні алгоритми і все більше покладаються на власний інтерес, нехай часто миттєвий і помилковий. Звідси «волатильність» і імпульсивність соціального життя [3]. Це стане одним з вагомих викликів для розвитку та функціонування соціального діалогу у майбутньому, оскільки необхідно буде формувати та розвивати інноваційні дієві практики для залучення головних суспільних суб'єктів до переговорів попри їх індивідуалістичні настрої.

Для досягнення балансу між двома цілями – підтримувати стабільність робочих місць та сприяти мобільності працівників, однією з політичних рекомендацій, розроблених ОЕСР було те, щоб зайнятий персонал мав можливість проходити навчання та перекваліфікацію. Засобом реалізації соціального діалогу вдалося поєднати схеми збереження робочих місць з одночасним підвищенням кваліфікації працівників. Що, відповідно, покращило спроможність працівників опанувати нові робочі місця, які почали з'являтися після пандемії. Окрім підтримки переходу працівників на нові робочі місця, соціальний діалог також був мобілізований, щоб утримати працівників на існуючих робочих місцях. Це сприяло організаціям мати кваліфіковану й компетентну робочу силу у той час, коли попит на їх працю зростатиме, та компенсувати втрати робочої сили у випадку кризових ситуацій на ринку при зменшенні кількості робочих місць.

Загалом соціальний діалог об'єднав представників бізнесу, працівників та уряди у більшості провідних високорозвинених країн для спільного вирішення проблем, які виникли у результаті коронавірусних обмежень, та відіграв ключову роль у постпандемічному відновленні країн після кризи.

Перш за все інструменти соціального діалогу були мобілізовані для активізації робочих місць і економіки загалом. Щоб зберегти більше праців-

ників на робочих місцях, шляхом переговорів та домовленостей було укладено угоди про скорочення робочих днів і годин, запровадження компромісів щодо розміру заробітної плати, систем та умов нарахування заробітної плати. Прикладом такої результативності соціального діалогу є європейська компанія ZF Friedrichshafen, яка є частиною німецького ланцюга виробництва автомобілів і налічує 50 000 працівників (160 000 у всьому світі). Вона стала однією з перших компаній у Німеччині, яка застосувала додаткову форму скороченого робочого часу. У липні 2020 року ZF Friedrichshafen погодилася не продовжувати свій початковий намір скоротити кількість робочих місць у Німеччині на 7 500 посад. Натомість робочий час було скорочено до 30-годинного робочого тижня, при цьому ZF Friedrichshafen компенсував частину (20%) різниці в місячній заробітній платі. У той же час участь працівників у розподілі прибутку компанії (Ergebnisbeteiligung) була скасована на 2020 рік. ZF Friedrichshafen також зобов'язалася продовжувати використовувати режим короткочасної роботи та системи дострокового виходу на пенсію. У цьому випадку дохід працівників на скороченій роботі доповнюється до 90% початкової заробітної плати, а молоді працівники приймаються на роботу після завершення стажування за умови бажання тимчасово працювати на інших ділянках підприємства. Усі фабрики в Німеччині повинні залишатися відкритими, і реструктуризація робочих місць не відбудеться до кінця 2022 року. Крім того, була створена спільна комісія між керівництвом і представниками працівників для нагляду за справедливим розподілом робочого навантаження між різними фабриками компанії [4].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головною ціллю статті є визначення ефективних практик соціального діалогу задля подолання наслідків пандемії COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальний діалог активним чином сприяв вирішенню проблем, спровокованих пандемією COVID-19. Він мав практичну дію не тільки у сфері захисту інтересів працівників, але також і сприяв формуванню політики, яка комплексно відновлює втрати після кризи [5]. Що було продемонстровано найчастіше в Європі та Центральній Азії: станом на середину червня 2020 року ефективні практики соціального діалогу мали місце у 134 країнах. Провідні національні чи галузеві організації працівників та роботодавців цих країн використовували соціальний діалог на найвищому рівні - або на двосторонній, або на тристоронній основі, або на тому, та іншому – для вироблення пропозицій або порядку реалізації політичних заходів, пов'язаних з надзвичайною ситуацією та виходом з режиму ізоляції [6].

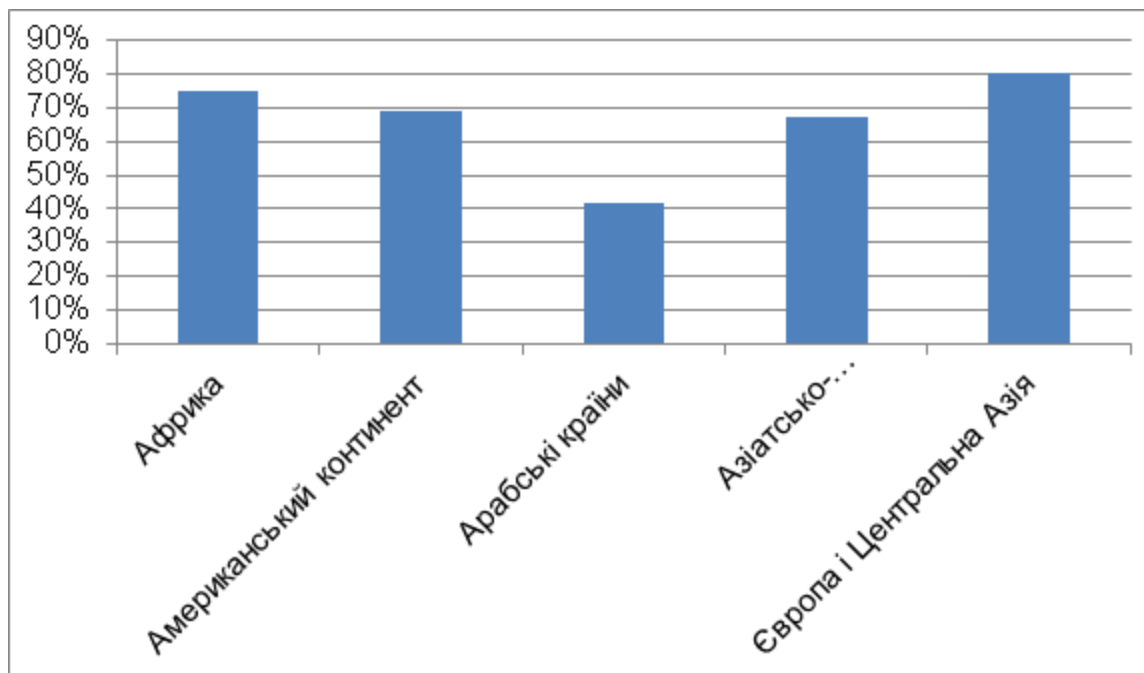


Рис. 1. Частка країн світу які активно використовували соціальний діалог при пандемічних обмеження у 2020 році

Джерело: складено за [7-8].

Найбільш поширена форма соціального діалогу, що застосовувалася урядами та організаціями найвищого рівня роботодавців та працівників, – тристоронній соціальний діалог на міжгалузевому та галузевому рівнях.

Серед 134 країн і територій, які використовували соціальний діалог на найвищому рівні, 13 % країн та територій використовували лише двосторонній соціальний діалог, 46 % – лише тристоронній, 42 % – обидві форми соціального діалогу. Двосторонній соціальний діалог – або самостійно, або у поєднанні з тристороннім – проводили 54 % країн, які використовують соціальний діалог, а тристоронній – 87 % [7].

У Бельгії завдяки давнім традиціям соціального діалогу досягнуто вражаючої кількості конкретних і видимих результатів щодо подолання корона вірусних наслідків. Керівники організацій соціальних партнерів (відомих як «Група десяти») ухвалили спільну заяву організацій роботодавців та працівників про подолання соціально-економічних наслідків пандемії COVID-19 та узгодили конкретні заходи у цьому напрямку. Крім цього було випущено ряд офіційних двосторонніх консультативних висновків, а в рамках Національної ради з питань праці (двосторонній орган) прийнято міжгалузеву колективну угоду з питань, що становлять взаємний інтерес для працівників та менеджменту (від перенесення виборів громадських структур на рівні підприємств до пом'якшення правил, що стосуються тимчасового безробіття). Обидві пропозиції, висунуті на двосторонній основі, отримали одностайну підтримку федерального уряду (кабінету меншини) [8].

У Республіці Корея члени Ради з економічних, соціальних та трудових питань (ESLC) прийняли 6 березня 2020 року спільну декларацію уряду, керівників підприємств та профспілок про подолання кризи, спричиненої поширенням COVID-19. У прийнятому на основі консенсусу документі пропонуються заходи щодо подолання кризи за рахунок тристоронніх зусиль і за підтримки держави. Пропозиції щодо впровадження таких заходів були направлені до Національних зборів, органів державної влади та на підприємства [9].

У Сінгапурі між міністерством трудових ресурсів, Національним конгресом профспілок та Сінгапурською національною федерацією роботодавців підписано тристоронній консультативний документ з питань управління надлишковими трудовими ресурсами та відповідального скорочення штатів (документ оновлено в березні 2020 року). У цьому документі підприємствам пропонується використовувати скорочення штатів лише як крайню міру і лише після того, як були випробувані всі інші варіанти [10].

В Аргентині 27 квітня 2020 року було підписано угоду між організацією роботодавців країни (Аргентинським промисловим союзом), національним об'єднанням профспілок (Загальною конфедерацією праці) та урядом країни, спрямоване на забезпечення виплати працівникам заробітної плати. Угодою передбачено, що працівникам, які втратили можливість працювати через карантинні заходи, пов'язані з COVID-19, виплачується три чверті їхньої чистої заробітної плати, причому дві третини цієї суми виплачує держава, а третину, що залишилася, – роботодавці [11].

В Італії в результаті тристороннього соціального діалогу за участю міністра праці та соціальної політики та прем'єр-міністра країни було доопрацьовано трудове законодавство та вжито інших політичних заходів (26 березня та 22 квітня 2022 року), значною мірою засновані на положеннях двосторонніх протоколів, спрямованих на забезпечення профілактики передачі інфекції та охорони здоров'я та безпеки на робочих місцях. Як додаток до постанови уряду було включено протокол, підписаний на початку березня. Його прийняттям було покладено початок соціальному діалогу та колективним угодам на галузевому рівні щодо питань охорони праці, у тому числі в банківській сфері, на транспорті, у будівництві та в галузі матеріально-технічного забезпечення [12].

В цілому, за рахунок активізації соціального діалогу у низці розвинених країн соціально-економічний, суспільнополітичний і гуманітарний розвиток після понад року гальмування, викликаного глобальною пандемією, нарешті починає відновлюватись, актуалізуючи трансформаційні виклики, які й визначатимуть світоустрій XXI століття. Хоча коронавірусна криза ще не повністю подолана, однак саме вона спричинила формування, глибоке взаємопроникнення і взаєморозширення політичних, економічних, соціальних, гуманітарних міжкраїнових процесів і проєктів.

Отже, як показує міжнародний досвід, за умови застосування механізму ефективного ведення соціального діалогу можливе максимальне досягнення соціальної злагоди у суспільстві та узгодження соціально-економічних інтересів різних соціальних груп населення і владних суб'єктів. Оскільки серйозні кризи руйнують фундаментальні засадничі принципи, які зазвичай вважалися непорушними та призводять до переоцінки та перегляду цінностей, пріоритетів, що, відповідно безболісно не проходять. Особливо, це стосується країн України, де влада і громадянське суспільство ще перебувають у процесах становлення, а суспільство ще не має належного досвіду протидії деструктивним процесам.

В Україні негативні процеси катастрофічно підсилені російською агресією – бомбардуванням і ракетними обстрілами сотень міст та населених пунктів, окупацією окремих з них. Знищенням багатьох промислових підприємств, руйнацією міської і транспортної інфраструктури, комунального господарства. До того ж росія, створивши загрози для життя мільйонів людей, спровокувала небачену за масштабами вимушену зовнішню міграцію. Втрати робочої сили і частини населення значно посилюють негативні соціальні процеси в суспільстві.

Відтак, для України та її цивілізаційного позиціонування у світі в умовах постпандемічних реалій та відновлення після війни, особливої актуальності набуває розуміння того, якими шляхами розвиватиметься Європа та весь цивілізований світ, які прогресивні практики соціального діалогу використовуються для того, щоб максималь-

но зменшити негативний вплив пандемічних обмежень, які найвагоміші тиски відчуватиме ЄС у середньостроковій перспективі, яким чином і якими напрямами дій утверджуватиме внутрішній соціально-економічний устрій та узгодження суперечливих інтересів головних суспільних суб'єктів.

Для розвитку соціального діалогу в Україні, як домінуючого фактору подолання постпандемічних викликів та інших проблем, спровокованих війною, Президентом окреслено пріоритети роботи національної платформи для соціального діалогу. Першочерговими кроками є кореляція мінімальної заробітної плати з реальною вартістю проживання. Реальний розрив між цими показниками є більшим, ніж у два рази. Зміна розміру мінімальної зарплати має прийматися обов'язково в режимі широкого соціального діалогу, після проведення відповідних техніко-економічних обґрунтувань. Доведення розміру заробітної плати до реальних потреб робочої сили позитивно вплине на пожвавлення соціального діалогу, оскільки далі буде потрібно вносити зміни у колективні договори на галузевому, територіальному та організаційному рівні. Й це пожвавлення також стане рушійним чинником для розвитку інших прогресивних процесів постпандемічного та повоєнного оновлення.

Від результативності практик соціального діалогу значною мірою залежатиме подальший розвиток України, яка, конституційно визначившись із власною стратегічною спрямованістю на ЄС та євроатлантичні цінності, повинна докласти значних зусиль як для виходу із стану перманентних криз, так і втілення політики забезпечення стійкого збалансованого соціально-економічного розвитку [13]. Європейський Союз, поступаючись у економічних і технологічних конкурентних змаганнях зі США та Китаєм, намагатиметься відновити власні ідеологічні і ціннісні засади, ініціюватиме формування нових глобальних інститутів дотримання і забезпечення прав людини у постпандемічний період. Тому розвиватиме нові інноваційні правила гри у сферах інвестицій, інтелектуальної власності, застосуванні новітніх технологій, соціальних та економічних інститутів.

Попри всі складнощі у формуванні оновлених підходів до організації та проведення якісно нового соціального діалогу, Україна має довести власну спроможність до послідовного втілення і дотримання цивілізаційних принципів входження у глобальний світовий устрій. Досвід попередніх

кризових явищ та процесів в українському суспільстві, зокрема глобального характеру, засвідчує, що тривалість і глибина ускладнень, негараздів і втрат, спричинених кризами, не обмежуються періодом безпосереднього виникнення і протікання негативних складових. У посткризовий період необхідними стають не лише заходи національної економічної політики, спрямовані на подолання кризових наслідків, але й такі, що з урахуванням оновленої структури світогосподарських зв'язків дають змогу посилити власні конкурентні позиції, стати більш економічно привабливою для міжнародного бізнесу та інвестицій.

Головний висновок, до якого можна дійти, — після «Корони» багато від чого звичного людству доведеться відмовитися. Але і готовності від чогось відмовлятися стає більше. У першу чергу тим, хто стоїть при владі, доведеться переглянути соціально-економічні пріоритети. Тому варто погодитись з точкою зору, що людина повинна перестати бути ресурсом і знову стати цінністю, тому парадигма «перезавантаження» вимагає переосмислення. На скільки до цього є готовим українське суспільство продемонструє вже найближче майбутнє [14].

Висновки. Отже, соціальний діалог в Україні, як дієвий інструмент врегулювання наслідків постпандемічного «синдрому», має розвиватись у напрямі посилення взаємодії Уряду з соціальними партнерами та інститутами громадянського суспільства (асоціаціями, громадськими організаціями, незалежними експертами, органами місцевої влади та громадськими активістами на місцях) з метою обговорення проблем та визначення програми спільних дій. Долучення до публічних комунікацій усіх зацікавлених сторін сприятиме узгодженню «дорожньої карти» вирішення нагальних суспільних проблем, спровокованих пандемією Covid 19.

Цей напрям удосконалення соціального діалогу в Україні підтверджується авторитетними

аналітиками, які пропонують два прогресивних напрями його розвитку. Перший передбачає його реформування в аспекті активного залучення громадських організацій, що передбачатиме включення представників аналітичних центрів, наукових установ, громадських організацій до складу тристоронніх органів соціального діалогу за квотою одного із соціальних партнерів. Також може мати прояв процедура розмежування соціального та громадського діалогу з активною інституалізацією останнього. Інша альтернатива модернізації соціального діалогу спрямовується на запровадження механізму контролю за дотриманням законодавства та відповідальності сторін соціального діалогу за реалізацію прийнятих рішень «політика ефективних змін», яка передбачатиме:

- інституційну і правову підтримку тристороннього соціального діалогу;
- реалізацію принципів та механізмів соціального діалогу, визначених законодавством (можливість участі «нерепрезентативних» організацій в таких формах соціального діалогу як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури);
- розширення предмету та сфери інституційної дії соціального діалогу;
- врахування особливостей економічного стану країни;
- прозорість прийняття рішень соціальними партнерами;
- формування узгодженої позиції суб'єктів соціального діалогу;
- підвищення рівня довіри громадян до соціальних партнерів;
- наближення до стандартів та принципів ведення соціального діалогу в ЄС.

Конструктивний соціальний діалог загалом має розвиватися лише на засадах рівноправного партнерства, формування системи моніторингу щодо виконання прийнятих рішень, розширення та відновлення комунікаційних платформ на всіх рівнях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колот А., Герасименко О. Безумовний базовий дохід у дзеркалі нової соціоекономічної та епідеміологічної реальності. *Демографія і соціальна економіка*. 2022. № 47(1). 103–124. <https://doi.org/10.15407/dse2022.01.103>
2. Офіційний сайт європейської комісії URL: https://ec.europa.eu/info/index_en (дата звернення 12.08.2022).
3. Тоффлер Э. Шок будущего. Москва : ООО «Издательство АСТ». 2002. 560 с.
4. Перспективи посткоронавірусних економічних трансформацій та їх вплив на розвиток країн. Місце України у посткризовому світі. / Наук. ред. В. Юрчишин. Київ : Заповіт. 2021. 358 с.
5. Planet Labor, Germany: the automotive industry in between reducing reduced working hours and cutting jobs. URL: <http://surl.li/cwrja> (дата звернення 12.08.2022).
6. Social partnership in the times of the COVID-19 pandemic. Global Deal. URL: Режим доступу: <http://surl.li/cwriu> (дата звернення 12.08.2022).
7. Tapiola. K. An ILO for All Seasons – The International Labour Organization's Ways out of Crisis. URL: <http://surl.li/cwrjp> (дата звернення 12.08.2022).
8. MSN Belgique. URL: <https://www.msn.com/fr-be> (дата звернення 12.08.2022).
9. Economic Social and Labor Council Publications. URL: <http://surl.li/cwrjw> (дата звернення 12.08.2022).
10. Tripartite advisory on managing excess manpower and responsible retrenchment. URL: <http://surl.li/cwrjz> (дата звернення 12.08.2022).

11. Argentina: agreement in industry and commerce sectors guarantees 75% of salary during business suspension period. URL: <http://surl.li/cwrkd> (дата звернення 12.08.2022).
12. Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. URL: <http://surl.li/cwrkl> (дата звернення 12.08.2022).
13. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році URL: <http://surl.li/cwshb> (дата звернення 12.08.2022).

REFERENCES:

1. Kolot, A.M. & Herasymenko, O.O. (2022). Bezumovnyi bazovy dokhid u dzerkali novoi sotsioekonomichnoi ta epidemiologichnoi realnosti [Unconditional basic income in the mirror of the new socio-economic and epidemiological reality]. *Demohrafiia i sotsialna ekonomika - Demography and social economy*, 47(1), 103–124. Retrieved from <https://doi.org/10.15407/dse2022.01.103>
2. Ofitsiinyi sait yevropeiskoi komisii [An official website of the European Union]. (2022). Retrieved from <http://surl.li/jhot> [in Belgium].
3. Toffler, Э. (2002). Shok budushcheho [Future shock]. Moskva: ACT [in Russian].
4. Yurchishin, V. (2021). Perspektivi postkoronavirusnih ekonomichnih transformacii ta ih vpliv na rozvitok kraïn. Misce Ukraïni u postkrizovomu sviti: monohrafiia [Prospects of post-coronavirus economic transformations and their impact on the development of countries. The place of Ukraine in the post-crisis world]. Kyiv: Zapovit [in Ukrainian].
5. Planet Labor, Germany: the automotive industry in between reducing reduced working hours and cutting jobs. surl.li/cwrja. Retrieved from <http://surl.li/cwrja> [in Germany].
6. Social partnership in the times of the COVID-19 pandemic. Global Deal. surl.li/cwriu. Retrieved from <http://surl.li/cwriu>.
7. Tapiola, K. An ILO for All Seasons – The International Labour Organization's Ways out of Crisis. Retrieved from <http://surl.li/cwrip>.
8. MSN Belgique. [msn.com/fr-be](https://www.msn.com/fr-be). Retrieved from <https://www.msn.com/fr-be> [in Belgique].
9. Economic Social and Labor Council Publications. surl.li/cwrjw. Retrieved from <http://surl.li/cwrjw>.
10. Tripartite advisory on managing excess manpower and responsible retrenchment. surl.li/cwrjz. Retrieved from <http://surl.li/cwrjz>.
11. Argentina: agreement in industry and commerce sectors guarantees 75% of salary during business suspension period. surl.li/cwrkd. Retrieved from <http://surl.li/cwrkd> [in Argentina].
12. Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori. surl.li/cwrkl. Retrieved from <http://surl.li/cwrkl> [in Italia].
13. Maibutnie rynku pratsi. Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi [The future of the labor market. Confronting trends that will shape the work environment in 2030]. Retrieved from <http://surl.li/cwshb> (in Ukrainian).