

УДК 331.1
JEL: J50, J58

РОЗВИТОК ІНСТИТУЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ТА ДОВІРИ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Наталія Самолюк

*Національний університет водного господарства та природокористування,
33028, м. Рівне, вул. Соборна, 11
e-mail: n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua; ORCID: 0000-0001-8693-8558*

Анотація. *На сьогодні традиційні механізми державного регулювання вже не відповідають викликам сучасної економіки, що зумовлює потребу у впровадженні нових інструментів партнерської взаємодії між державою, бізнесом і працівниками. Тож, метою статті є розвиток моделі взаємодії соціальних партнерів, спрямованої на забезпечення прозорості та довіри в соціально-трудовах відносинах на основі поєднання принципів трипартизму, цифрових технологій та механізмів соціального діалогу. У дослідженні використано загальнонаукові методи аналізу й синтезу, структурно-логічний підхід та графічну інтеграцію, що дозволило сформулювати узагальнену модель взаємодії держави, роботодавців і працівників. Центральним елементом моделі виступає «Профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця», що поєднує верифіковані індикатори у п'яти блоках: зайнятість і можливості праці, права на роботі, соціальний захист, соціальний діалог та прозорість і довіра.*

Аргументовано, що інституціоналізація моделі потребує нормативно-правового закріплення (постанова Кабінету Міністрів України, Закон «Про корпоративну соціальну відповідальність») та запуску пілотних проектів за участю провідних job-сайтів. Виявлено, що міжнародна практика (ЄС, США, скандинавські країни) підтверджує ефективність поєднання державних регуляторних інструментів із системами заохочення соціально відповідального бізнесу. Зроблено висновок, що імплементація моделі сприятиме зниженню інформаційної асиметрії на ринку праці, підвищить довіру між стейкхолдерами та посилить конкурентоспроможність компаній. Запропонована модель не лише підвищить прозорість ринку праці, але й трансформує роль державних органів – від пасивних спостерігачів до активних модераторів соціально-трудовах відносин.

Ключові слова: *трипартизм, соціальний діалог, інституційна модель, соціальна відповідальність роботодавця, цифровізація, соціально-трудова відносина.*

Постановка проблеми. В умовах зростання економічної нерівності, нестабільності ринку праці та соціальної напруги проблематика забезпечення прозорості та довіри в соціально-трудовах відносинах залишається актуальною. Адже традиційні механізми державного регулювання часто виявляються недостатньо ефективними через слабку



інтегрованість роботодавців та працівників у процес прийняття рішень. Водночас цифровізація економіки створює нові можливості для соціального діалогу та контролю за дотриманням соціальної справедливості, що зумовлює потребу пошуку інноваційних інституційних моделей взаємодії усіх учасників трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням взаємодії соціальних партнерів та досягненню балансу у соціально-трудовах відносинах присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених, а також розробки міжнародних організацій. Філософські та економічні основи концепції справедливості закладено у працях Роулза Дж. [1], Сена А. [2], Стігліца Дж. [3], які визначили теоретичні засади пошуку балансу між економічною ефективністю та соціальною рівністю. У звітах МОП системно підкреслюється значення гідної праці, соціального діалогу та участі соціальних партнерів у формуванні трудових відносин [4]. У цьому контексті соціальний діалог трактується як один із ключових механізмів досягнення сталого розвитку та реалізації цілей ООН, зокрема у сфері зайнятості та соціальної справедливості [5].

Міжнародний досвід підтверджує актуальність модернізації соціального діалогу через поєднання класичних інструментів з цифровими технологіями. У межах Норвезьких грантів реалізується Програма соціального діалогу та гідної праці, що фінансує проекти з розвитку співпраці між соціальними партнерами та органами влади у 12 країнах [6]. У Румунії в межах грантів ЄЕЗ та Норвегії було реалізовано проєкт «New resources for tripartite dialogue in Romania», спрямований на створення онлайн-платформи для комунікації роботодавців, профспілок і громадських організацій [7]. Eurofound у 2021 р. на основі опитувань соціальних партнерів ЄС, Норвегії та Великобританії виявив бар'єри цифровізації соціального діалогу, серед яких – дефіцит цифрових навичок, слабкість інфраструктури та проблеми захисту даних [8].

В окремих вітчизняних розробках проблематика соціального діалогу розглядається в контексті пошуку нових форм взаємодії. Наприклад, Поплавська О. акцентує увагу на можливостях діджиталізації для пришвидшення обміну інформацією та забезпечення прозорості комунікацій між соціальними партнерами [9]; Ільченко Б. наголошує на необхідності модернізації механізмів обміну інформацією, процедур переговорів та контролю за виконанням угод [10]; Панькова О. та Касперович О. підкреслюють роль системної комунікативної стратегії, яка має враховувати як технологічні інновації, так і соціально-психологічні чинники взаємодії [11]. Дослідники виділяють довіру, поінформованість, вмотивованість та цифрову грамотність як ключові фактори результативного діалогу [12].

Узагальнення проведених досліджень дає підстави зробити висновок, що хоча питання соціального діалогу, корпоративної соціальної відповідальності та цифровізації отримали значне висвітлення у наукових працях, залишаються невирішеними проблеми інтеграції цих підходів у єдину модель. В Україні бракує комплексних інструментів, які б одночасно враховували міжнародні стандарти, особливості національного ринку праці та необхідність формування довіри між основними соціальними партнерами. Саме ці прогалини обумовлюють актуальність розробки нової інституційної моделі забезпечення прозорості та довіри в соціально-трудовах відносинах.

Відтак, **метою даної статті** є розвиток моделі взаємодії соціальних партнерів, спрямованої на забезпечення прозорості та довіри в соціально-трудовах відносинах на основі поєднання принципів трипартизму, цифрових технологій та механізмів соціального діалогу.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети автором використано загальнонаукові методи (узагальнення, порівняння, функціональний і структурно-логічний аналіз, синтез), а також метод графічного інтегрування.

Виклад основного матеріалу. Запропонована нами модель інституційної взаємодії ґрунтується на класичній концепції трипартизму, у межах якої співпраця між державою, роботодавцями та працівниками стає ключовою основою для формування прозорого і справедливого ринку праці. На відміну від традиційної реактивної моделі, де державні органи переважно втручаються у вже наявні конфлікти, запропонований підхід базується на проактивній, циклічній і партнерській взаємодії, що спрямована на вдосконалення соціально-трудовах відносин.

Для реалізації концепції необхідно сформувавши практичний механізм, що здатний інтегрувати принципи соціальної відповідальності у щоденну діяльність компаній. Ключовим інструментом у цій моделі є Профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця (*далі – Профіль*), який інтегрується у платформи job-сайтів. Основу профілю складають верифіковані індикатори гідної праці, об'єднанні у чотири ключові блоки: «зайнятість і можливості праці», «права на роботі», «соціальний захист» і «соціальний діалог» та доповнені блоком «прозорість і довіра». Важливо зазначити, що впровадження верифікації даних через державні реєстри надасть профілю безпрецедентний рівень достовірності, чого бракує більшості добровільних звітів компаній. Детально про Профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця йдеться у праці [13].

Підсумовуючим елементом профілю є Індекс соціально-трудової відповідальності роботодавця (*далі – ІСТВР*) – узагальнюючий кількісний показник, що дозволяє перевести суб'єктивні оцінки у вимірювану метрику. Для працівників ІСТВР може стати надійним орієнтиром при виборі роботодавця, для компаній – показником їхньої репутації та соціальної доброчесності, для держави – ефективним аналітичним інструментом моніторингу ринку праці в режимі реального часу. При цьому кожен із трьох учасників моделі взаємодії виконує унікальну і взаємодоповнюючу роль:

- 1) *держава – координатор та гарант.* Її функції не обмежуються нормотворчістю: вона створює нормативно-правову базу, забезпечує інтеграцію державних реєстрів для автоматичної верифікації даних у Профілях роботодавців та формує систему стимулів, за якої соціально відповідальна поведінка бізнесу стає економічно вигідною;
- 2) *роботодавці – виконавці.* Їхня ключова функція полягає у проактивному заповненні та регулярному оновленні Профілю. Наявність такого профілю підвищує прозорість їхньої діяльності, посилює HR-бренд і формує конкурентну перевагу на ринку праці;
- 3) *працівники та їх представники – контролери та партнери.* З одного боку, вони беруть участь у формуванні умов праці через соціальний діалог і

колективні угоди, з іншого – здійснюють «суспільний контроль», обираючи роботодавців на основі даних із профілю. Це створює потужний ринковий механізм, де попит на прозорість з боку шукачів роботи стає додатковим стимулом для бізнесу.

Забезпечення координації між усіма учасниками варто доручити спеціально створеному органу – Трипаритетній координаційній раді. До її основних завдань відноситься: розробка стандартів, зокрема методології розрахунку ІСТВР та критерії верифікації даних; моніторинг та аналіз агрегованих даних з Профілів для оцінки загального стану ринку праці; коригування стандартів та рекомендацій залежно від динаміки економічних і соціальних процесів.

До складу Ради мають увійти представники Міністерства економіки, Державної служби праці, Федерації роботодавців України та провідних профспілкових об'єднань. Створення цього органу є одним з перших кроків імплементації моделі.

Реалізація цієї комплексної ініціативи вимагає послідовного та багатоетапного підходу, що включає формування нормативно-правової бази, запуск пілотного проєкту та створення циклічної системи зворотного зв'язку.

Для забезпечення легітимності та обов'язковості ведення Профілю для всіх сторін, пропонується використовувати багаторівневий підхід до нормативно-правового закріплення. Найбільш реалістичним та швидким шляхом може стати ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України. Уряд, через Міністерство економіки та інших соціальних партнерів, може затвердити порядок ведення Профілю, визначити ключові індикатори та механізми їх верифікації. Такий підхід дозволить швидко розпочати реалізацію ініціативи, не чекаючи тривалого процесу розробки та ухвалення закону. При цьому, основу для добровільного впровадження Профілю можна закласти через колективну угоду на національному рівні. У рамках Генеральної угоди між Федерацією роботодавців, профспілками та урядом можуть бути закріплені ключові принципи прозорості трудових відносин.

Довгостроковою стратегічною метою в цьому напрямку є прийняття окремого законодавчого акту – Закону України «Про корпоративну соціальну відповідальність», що дозволить надати системі найвищий юридичний статус. Він може детально прописати загальні принципи соціальної відповідальності, визначити обов'язковість ведення профілю для окремих категорій компаній (наприклад, великого бізнесу або державних підприємств) та встановити механізми відповідальності за подачу недостовірних даних.

Практична імплементація вимагає поетапного підходу, який забезпечить перевірку ефективності концепції та її адаптацію до національних умов. Відтак, запуск пілотного проєкту є критично важливим для тестування та підготовки концепції до повномасштабного впровадження. Його реалізація передбачає чіткий розподіл ролей між учасниками (табл. 1).

Таблиця 1

**Ролі суб'єктів у впровадженні Профілю соціально-трудової відповідальності
роботодавця та Індексу соціально-трудової відповідальності**

Суб'єкт	Основні функції	Внесок у формування та використання ІСТВР
Держава (Мінекономіки, Держпраці, Мінцифри)	Нормативне забезпечення, технічна інтеграція з реєстрами, координація соціальних партнерів	Встановлення стандартів розрахунку ІСТВР, забезпечення достовірності та доступності даних
Роботодавці	Заповнення та оновлення профілю, впровадження соціально відповідальних практик	Забезпечення первинних даних для розрахунку ІСТВР, підвищення власного рейтингу
Працівники та профспілки	Соціальний діалог, колективні договори, моніторинг	Надання відгуків та підтвердження практик, що впливають на ІСТВР
Job-сайти (Work.ua, Robota.ua)	Технічна реалізація профілю, інтерфейс для користувачів	Візуалізація ІСТВР у профілях компаній, інтеграція у пошук вакансій
Трипаритетна координаційна рада	Розробка стандартів, моніторинг та коригування	Методологічне забезпечення та аналіз агрегованих значень ІСТВР

Пілотний проєкт розрахований на 12–13 місяців і поділяється на чотири основні етапи, описані в табл. 2.

Таблиця 2

Етапи впровадження профілю та ІСТВР

Етап	Тривалість	Основні заходи	Очікуваний результат
Підготовчий	3–4 місяці	Постанова КМУ, створення Трипартитної ради, розробка API-інтеграції	Юридична й технічна основа для розрахунку ІСТВР
Запуск	1 місяць	Підключення 100-200 компаній, первинне заповнення профілів	Формування перших значень ІСТВР у профілях
Тестування та моніторинг	6 місяців	Збір і аналіз даних, опитування учасників, апробація методики	Перевірка достовірності ІСТВР, вдосконалення шкали оцінювання
Аналіз і масштабування	2 місяці	Підготовка звіту, коригування стандартів, розширення участі компаній	Використання ІСТВР як репутаційного та регуляторного інструменту

До очікуваних результатів пілотного проєкту належить: підтвердження працездатності механізму автоматичної верифікації даних, накопичення перших даних для апробації Індексу та виявлення недоліків для подальшого вдосконалення, а також оцінку готовності бізнесу та громадськості до використання нового інструменту. Це дозволить оцінити потенційні масштаби впровадження і стане основою для розробки довгострокової державної політики.

Механізм впровадження Профілю розроблено як безперервний, циклічний процес, що забезпечує його гнучкість та адаптивність до економічних і соціальних змін (рис. 1). Компанії заповнюють свої профілі, дані в яких автоматично верифікуються з державними реєстрами. Ця інформація стає доступною для всіх зацікавлених сторін. Державні інститути використовують ці дані для прогнозування та виявлення ризиків, а шукачі роботи – для усвідомленого вибору роботодавця. Держава застосовує інструменти стимулювання, а компанії, реагуючи на ці стимули, вдосконалюють свої соціальні практики. Результати змін фіксуються в оновлених профілях, що формує постійний цикл зворотного зв'язку, роблячи систему саморегульованою та стійкою. Цей циклічний підхід є запорукою довгострокової стійкості ініціативи, оскільки він дозволяє системі не просто реагувати на зміни, а еволюціонувати разом з ринком праці.



Рис. 1. Циклічність моделі взаємодії через впровадження та розвиток Профілю соціально-грудової відповідальності роботодавця

Для забезпечення добровільної та проактивної участі бізнесу в даній моделі варто використати механізми стимулювання, що поєднують фінансові, адміністративні та репутаційні переваги. Досить перспективною в цьому напрямку є система «Зеленого коридору» та податкові преференції. Вони є ключовими інструментами для заохочення компаній до добровільного заповнення та оновлення своїх Профілів та розрахунку ІСТВР. Суть цих інструментів полягає в тому, що компанії з верифікованим профілем отримують пріоритет у розгляді заявок на отримання державних ліцензій, дозволів чи кредитів, а компанії, ІСТВР яких перевищує поріг (наприклад, 70 балів) – знижену ставку податку на прибуток.

Успіх проекту в значній мірі залежить від ефективності комунікаційної кампанії, яка повинна сформувати довіру та підвищити обізнаність серед ключових стейкхолдерів. Кампанія має бути диференційованою, з окремими меседжами для бізнесу та громадськості.

Загалом варто відмітити, що впровадження Профілю є не лише ініціативою для бізнесу, але й потужним інструментом для модернізації державних інституцій, які перетворюються з пасивних спостерігачів на активних учасників ринку праці, що здатні до прогнозування та ефективного управління (табл. 3).

Традиційна функція ДЦЗ обмежується кількісними показниками, такими як реєстрацією вакансій та безробітних. Впровадження Профілю дозволить ДЦЗ перейти до якісної оцінки робочих місць. Отримавши доступ до агрегованих та анонімованих даних, Центр зможе аналізувати не лише кількість, а й якість вакансій, враховуючи такі показники, як середня зарплата в галузі, рівень плинності кадрів та інвестиції в навчання. Такий підхід дозволить Центру не просто направляти людей на роботу, а розробляти цільові програми для поліпшення умов праці в конкретних галузях.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) традиційно реагує на трудові конфлікти, коли вони вже виникли. Профіль перетворить її на систему раннього попередження. Відстеження ключових індикаторів, таких як падіння ІСТВР або зростання заборгованості, дозволить НСПП прогнозувати потенційні суперечки та проводити превентивні переговори з роботодавцями та профспілками. Це дозволить уникнути ескалації конфліктів, що є значно ефективнішим та менш витратним, ніж їхнє вирішення вже на стадії страйків чи судових спорів.

Впровадження Профілю створює синергетичний ефект для всього державного апарату. Дані, зібрані в одному місці, можуть використовуватися різними органами для різних цілей: від фіскального контролю (Державна податкова служба) до формування макроекономічної політики (Уряд та Міністерство економіки). Таким чином, система не лише підвищує прозорість, а й оптимізує процеси управління та прийняття рішень на державному рівні, забезпечуючи достовірність даних, що є ключовим внеском Міністерства цифрової трансформації.

Висновки. Формування інституційної моделі забезпечення прозорості та довіри у соціально-трудовах відносинах є не лише адміністративною інновацією, а й фундаментальною перебудовою системи взаємодії між державою, бізнесом і працівниками. Запропонована модель дозволяє перейти від реактивного регулювання до проактивної, партнерської системи управління, яка базується на достовірних даних та поєднує нормативно-правові інструменти з цифровими механізмами верифікації. Центральний елемент моделі (Профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця) виступає цифровим інструментом довіри, що мінімізує інформаційну асиметрію, підвищує прозорість ринку праці та формує нові стимули для бізнесу. Важливим наслідком розвитку моделі взаємодії соціальних партнерів є також підвищення ефективності державних органів, які зможуть використовувати агреговані дані для прогнозування та стратегічного управління. Міжнародний досвід підтверджує доцільність такої моделі, однак її адаптація до українських реалій потребує врахування високого рівня тінізації трудових відносин. Реалізація запропонованої концепції створює передумови для зміцнення соціальної стабільності, підвищення якості робочих місць і розвитку людського капіталу.

Таблиця 3
Трансформація функцій державних органів у процесі впровадження інституційної моделі прозорості та довіри

Державний орган	Поточна функція (до впровадження)	Нова функція (після впровадження)	Приклад
Державний центр зайнятості (ДЦЗ)	Кількісний аналіз. Відстеження кількості вакансій та зареєстрованих безробітних.	Якісна оцінка робочих місць. Оцінка якості вакансій за талковими показниками, як зарплата, соціальні інвестиції, рівень плинності кадрів.	ДЦЗ бачить, що в певній галузі висока плинність і низький Індекс СТВР. Це дозволяє Центру не просто направляти туди людей, а надавати рекомендації щодо підвищення якості робочих місць.
Національна служба посередництва і примирення (НСП)	Реагування на конфлікти. Втручання в трудові суперечки, що вже виникли.	Система раннього попередження. Прогнозування потенційних конфліктів на основі даних про зарплату, заборгованість та соціальну політику компанії.	НСП моніторить динаміку даних великих підприємств. Різне падіння індексу справедливості стає сигналом ризику. Служба може провести превентивні переговори та запобігти страйку.
Державна податкова служба	Фіскальний контроль. Перевірка повноти сплати податків та ЄСВ.	Додатковий інструмент аналізу. Використання даних профілю для виявлення розбіжностей у поданих звітах.	Служба бачить, що в профілі компанії зазначено високу середню зарплату, але за офіційними даними вона занижена. Це є сигналом для проведення перевірки.
Уряд України та Міністерство економіки	Загальний аналіз ринку праці на основі статистичних даних.	Деталізована діагностика ринку праці. Використання агрегованих даних для формування обґрунтованої соціально-економічної політики.	Уряд може оцінити, які галузі є найбільш привабливими для людського капіталу, і які потребують додаткового стимулювання, щоб покращити умови праці.
Міністерство цифрової трансформації	Розвиток цифрових послуг для громадян та бізнесу.	Забезпечення достовірності даних. Надання API-інтеграції та гарантування безпеки верифікації даних з державних реєстрів.	Міністерство надає технічні рішення для збору та верифікації даних, забезпечуючи транспарентність системи.

Перспективи подальших досліджень. У подальшому автор планує розробити методику розрахунку індексу соціально-трудової відповідальності роботодавця та апробувати її на даних українських компаній.

Список використаних джерел

1. Роулз Дж. Теорія справедливості. Київ: Основи, 2001.
2. Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999.
3. Стігліц Дж. Велика прірва: нерівність у суспільствах. К.: Наш формат, 2017.
4. International Labour Organization. Decent Work Report. Geneva: ILO, 2020.
5. GCNU. Цілі сталого розвитку. 2015. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsilijstijkogo-rozvytku/>
6. The Social Dialogue – Decent Work programme. 2019. URL: <https://eeagrants.org/news/programme-agreement-signed-social-dialogue-decent-work-programme>
7. Norway Grants. New resources for tripartite dialogue in Romania. URL: <https://eeagrants.org/archive/2009-2014/projects/IN22-0029>
8. 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>
9. Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. 26 (2). С.44–49.
10. Ільченко Б. В. Соціальний діалог в системі державного управління в Україні: нові виклики та напрямки модернізації. *Стратегія розвитку держави в умовах новітніх викликів міжнародному порядку: політичний, правовий, економічний, гуманітарний, екологічний виміри*: збірник тез Міжн. наук.-практ. конф. Тернопіль: ТНПУ. 2020. С. 92–97.
11. 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. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2019_4_27
12. Дороніна О.А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 9. С. 202–207. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_9_34.
13. Самолук Н.М. Цифрові інструменти підвищення прозорості трудових відносин: концепція профілю відповідального роботодавця. *Вісник НУБГП. Сер. Економічні науки*. 2025. 3 (111).

References

1. Rawls, J. (2001). A Theory of Justice. Kyiv: Osnovy.
2. Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press.
3. Stiglitz, J. (2017). The Great Divide: Unequal Societies. Kyiv: Nash Format.
4. International Labour Organization. (2020). Decent Work Report. Geneva: ILO.
5. GCNU (2015). Цілі сталого розвитку. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsilijstijkogo-rozvytku/>

6. The Social Dialogue – Decent Work programme (2019). URL: <https://ecagrants.org/news/programme-agreement-signed-social-dialogue-decent-work-programme>
7. Norway Grants (2014). New resources for tripartite dialogue in Romania. URL: <https://ecagrants.org/archive/2009-2014/projects/IN22-0029>
8. Eurofound (2021). Social partners going digital: Using digital tools and adapting social dialogue processes. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/social-partners-going-digital-using-digital-tools-and-adapting-social-dialogue-processes>
9. Poplavska O.M. (2019). Sotsialnyi dialoh v Ukraini: stan, efektyvnist, perspektyvy rozvytku v tsyfrovii ekonomtsi [Social dialogue in Ukraine: status, effectiveness, development prospects in the digital economy]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*. 26 (2). 44–49. [in Ukrainian].
10. Ilchenko B. V. (2020). Sotsialnyi dialoh v systemi derzhavnoho upravlinnia v Ukraini: novi vyklyky ta napriamky modernizatsii [Social dialogue in the public administration system in Ukraine: new challenges and directions of modernization]. *Strategy of state development in the conditions of new challenges to the international order: political, legal, economic, humanitarian, ecological dimensions*: collection of abstracts of the International Scientific-Practical Conference. Ternopil: TNPU. 92–97. [in Ukrainian].
11. Pankova O. V., Kasperovych O. Yu. (2019). Formuvannia efektyvnykh komunikatsiinykh stratehii vzaiemodii sub'iektiv sotsialno-ekonomichnoho rozvytku v umovakh tsyfrovyykh transformatsii: metodolohichniy aspekt [Formation of effective communication strategies for interaction between socio-economic development actors in the context of digital transformations: methodological aspect]. *Problems of economy*. 4. 200–208. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2019_4_27 [in Ukrainian].
12. Doronina O.A. (2013). Problemy ta perspektyvy diialnosti profspilok shchodo zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini [Problems and prospects of trade union activities in ensuring decent work in Ukraine]. *Business Inform*. 9. 202–207. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_9_34 [in Ukrainian].
13. Samoliuk N.M. Tsyfrovi instrumenty pidvyshchennia transparentnosti trudovykh vidnosyn: kontsepsiia profilu vidpovidalnoho robotodavtsia [Digital tools for increasing the transparency of employment relations: the concept of a responsible employer profile]. *Bulletin of National University of Water and Environmental Engineering. Economic Sciences*. 2025. 3 (111). [in Ukrainian].

DEVELOPMENT OF AN INSTITUTIONAL MODEL FOR ENSURING TRANSPARENCY AND TRUST IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Nataliia Samoliuk

*National University of Water and Environmental Engineering,
33028, Rivne, Soborna, 11 Str.
e-mail: n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua; ORCID: 0000-0001-8693-8558*

Abstract. Currently, traditional mechanisms of state regulation no longer meet the challenges of the modern economy, which necessitates the introduction of new tools for partnership-based interaction between the state, business, and employees. Thus, the purpose of this article is to develop a model of interaction among social partners aimed at ensuring transparency and trust in social and labor relations, based on the combination of the principles of tripartism, digital technologies, and mechanisms of social dialogue. The study applies general scientific methods of analysis and synthesis, a structural-logical approach, and graphical integration, which made it possible to construct a generalized model of interaction between the state, employers, and employees. The central element of the model is the Responsible Employer Social and Labor Responsibility Profile, which integrates verified indicators grouped into five blocks: employment and labor opportunities, rights at work, social protection, social dialogue, and transparency and trust.

It is argued that the institutionalization of the model requires regulatory and legal consolidation (a resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine, the Law “On Corporate Social Responsibility”) as well as the launch of pilot projects involving leading job platforms. International practice (EU, USA, Scandinavian countries) confirms the effectiveness of combining state regulatory instruments with systems of incentives for socially responsible business. The study concludes that the implementation of the model will help reduce information asymmetry in the labor market, increase trust among stakeholders, and enhance the competitiveness of companies. The proposed model not only increases the transparency of the labor market but also transforms the role of state institutions – from passive observers into active moderators of social and labor relations.

Keywords: tripartism, social dialogue, institutional model, employer social responsibility, digitalization, social and labor relations.

Стаття: надійшла до редакції 21.04.2025

прийнята до друку 25.06.2025

опублікована (оприлюднена) 10.07.2025