

УДК 349.2:331.104

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.18>

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Корнілов Д.С.,
*аспірант гуманітарно-правового факультету,
Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0002-4595-6271;
e-mail: d.s.kornilov@khai.edu*

Корнілов Д.С. Поняття соціального діалогу у контексті сучасних трудових та соціально-економічних відносин.

У статті проведено комплексний аналіз поняття соціального діалогу, його сутності та змісту, а також проблем, пов'язаних із його законодавчим визначенням в Україні. Досліджено сучасний стан соціального діалогу, виявлено недоліки визначення соціального діалогу, яке закріплене у статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та запропоновано шляхи його вдосконалення.

Зроблений висновок, що соціальний діалог є ключовим інструментом для узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави, сприяючи стабільності та розвитку суспільства. Однак, відсутність єдиного підходу до визначення поняття соціального діалогу ускладнює його ефективне практичне застосування та формування цілісної концепції.

Стаття містить аналіз наукових підходів до визначення соціального діалогу, зокрема, розглядаються погляди таких науковців, як Г.І. Чанишева, Н.В. Коленда, М.В. Сорочишин, О.А. Трюхан, Ю.М. Гришина, Г.А. Трунова та ін.

Особлива увага приділяється аналізу законодавчого визначення соціального діалогу, закріпленого у Законі України «Про соціальний діалог в Україні». Вказується на низку недоліків, на думку автора, стосовно цього визначення, зокрема: неповний перелік можливостей соціального діалогу (відсутність контролю за виконанням прийнятих рішень); недоцільність розгляду соціального діалогу виключно як процесу (пропонується розглядати як систему взаємовідносин).

На основі проведеного аналізу у роботі виділено основні ознаки соціального діалогу, такі як багатосторонність, процесуальність, широка сфера застосування, гнучкість, прозорість, запобігання конфліктам та вирішення суперечностей, а також довгостроковий характер.

З метою вдосконалення законодавчого визначення соціального діалогу автор пропонує внести зміни до статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та викласти його поняття такому формулюванні: соціальний діалог – це система постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктів та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин.

У статті зазначено, що такі зміни сприятимуть формуванню сучасної, гнучкої та ефективної моделі соціального діалогу, яка відповідатиме актуальним викликам і забезпечить належний розвиток цього правового інституту.

Ключові слова: соціальний діалог, трудові відносини, соціально-економічні відносини, колективні трудові права, контроль за виконанням рішень.

Kornilov D.S. The concept of social dialogue in the context of modern labor and socio-economic relations.

The article provides a comprehensive analysis of the concept of social dialogue, its essence and content, as well as the problems associated with its legislative definition in Ukraine. The current state of social

dialogue is examined, the shortcomings of the definition of social dialogue enshrined in Article 1 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» are identified, and ways to improve it are proposed.

It is concluded that social dialogue is a key tool for coordinating the interests of employees, employers, and the state, contributing to the stability and development of society. However, the lack of a unified approach to defining the concept of social dialogue complicates its effective practical application and the formation of a holistic concept.

The article contains an analysis of scientific approaches to the definition of social dialogue, in particular, the views of such scholars as H.I. Chanyшева, N.V. Kolenda, M.V. Sorochyshyn, O.A. Tryukhan, Yu.M. Hryshyna, H.A. Trunova, and others are considered.

Particular attention is paid to the analysis of the legislative definition of social dialogue, enshrined in the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine.» A number of shortcomings are pointed out, in the author's opinion, regarding this definition, in particular: an incomplete list of social dialogue opportunities (lack of control over the implementation of adopted decisions); the inappropriateness of considering social dialogue exclusively as a process (it is proposed to consider it as a system of relationships).

Based on the analysis, the work identifies the main features of social dialogue, such as multilateralism, proceduralism, wide scope of application, flexibility, transparency, conflict prevention and dispute resolution, as well as a long-term nature.

In order to improve the legislative definition of social dialogue, the author proposes to amend Article 1 of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» and to state its concept in the following wording: social dialogue is a system of continuous interaction between employees, employers, and state and local self-government bodies, which includes negotiations, consultations, and other cooperation mechanisms aimed at ensuring social justice, preventing conflicts, and reaching compromise solutions in the field of economic, social, and labor relations.

The article states that such changes will contribute to the formation of a modern, flexible, and effective model of social dialogue that will meet current challenges and ensure the proper development of this legal institution.

Key words: social dialogue, labor relations, socio-economic relations, collective labor rights, control over decision implementation.

Постановка проблеми. Соціальний діалог є важливим механізмом регулювання трудових і соціально-економічних відносин, проте його концепція та практичне застосування мають низку проблемних аспектів, зокрема застаріле законодавче визначення цього поняття. Відсутність єдиного трактування серед науковців призводить до неоднозначного розуміння та застосування соціального діалогу. У різних країнах він має свої особливості, що ускладнює вироблення універсальних підходів до його реалізації. Крім того, соціальний діалог нерідко носить формальний характер і не завжди призводить до реальних змін. Сучасні тенденції, такі як цифровізація праці, зростання самозайнятості, попит на віддалену роботу, створюють нові виклики, до яких традиційні механізми соціального діалогу наразі не адаптовані. Для ефективного функціонування соціального діалогу необхідні його подальше концептуальне осмислення та удосконалення нормативної бази.

Мета дослідження: аналіз проблематики визначення поняття соціального діалогу, виявлення основних розбіжностей у його трактуванні науковцями та практиками, окреслення напрямів удосконалення цього механізму в сучасних умовах, а також формування пропозицій щодо його нового визначення, яке б враховувало актуальні соціально-економічні реалії та виклики.

Стан опрацювання проблематики. Дослідженню поняття соціального діалогу приділили увагу такі науковці, як Г.І. Чанишева, Н.В. Коленда, М.В. Сорочишин, В.В. Яцишин, О.А. Трюхан, Ю.М. Гришина, Г.А. Трунова, О.С. Арсентьева, Н.А. Громадська, І.В. Довгаль, Л.П. Амелічева, М.О. Коляда та інші. Вони сформуливали основні засади соціального діалогу, проте ці напрацювання не мають системного характеру та потребують подальшого дослідження. Науковці по-різному трактують сутність і зміст цього явища, що зумовлює відсутність єдиного підходу до визначення поняття соціального діалогу. Така розбіжність у підходах ускладнює формування цілісної концепції соціального діалогу та його ефективне практичне застосування.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог допомагає узгоджувати інтереси працівників, роботодавців і держави, сприяючи стабільності та розвитку суспільства. Однак його ефек-

тивність залежить від чіткого визначення та узгоджених підходів до його застосування. Науковці та юристи по-різному розуміють зміст цього поняття, що створює труднощі у формуванні єдиної концепції. Так, наприклад, Н.В. Коленда зазначає, що соціальний діалог – це переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв’язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [1].

Н.А. Громадська зазначає, що у широкому розумінні соціальний діалог – це суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо узгодження їх інтересів у політичній та економічній сфері, а також у сфері праці. У цьому значенні передбачається широкий формат учасників: дві, три або більше сторін на партнерській основі рівноправно беруть участь у діалозі, причому жодна зі сторін не домінує з огляду на свій статус та не має переваг.

У вузькому розумінні соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та держави [2].

Г.І. Чанишева розглядає соціальний діалог у сфері праці, як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб’єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Ідеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об’єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів та ін. [3].

О.А. Трюхан зазначає, що правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб’єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов’язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [4].

М.В. Сорочишин пропонує визначити соціальний діалог як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [5].

З пропозицією автора, розглядати соціальний діалог як систему колективних трудових відносин не погоджується Чанишева Г.І. яка зазначає, що правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують тільки як конкретні види колективних трудових правовідносин. Слід акцентувати увагу на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу в цілому є більш широкими порівняно з колективними трудовими правовідносинами. Колективні трудові відносини значно вужче партнерських відносин, які регулюються не тільки нормами трудового права, але й етичними нормами, звичаями, традиціями, а також нормами інших галузей права – цивільного, екологічного, природоресурсного, адміністративного права, права соціального забезпечення, житлового, медичного права та деяких інших галузей [6].

Г.А. Трунова пропонує визначити, що соціальне партнерство – це система врегульованих нормами права відносин, зв’язків між найманими працівниками в особі їх представників (професійних спілок та інших уповноважених представників трудового колективу), з одного боку, та роботодавцями (організаціями роботодавців чи їх об’єднаннями) – з другого, а також державою в особі органів державної виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування як партнерів у процесі реалізації соціально-економічних прав та інтересів сторін соціального партнерства [7, с. 5].

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон), в якій прописано що: «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [8].

Попри те, що законодавче визначення соціального діалогу є доволі змістовним і законодавець в цілому має рацію, але ми вважаємо що воно потребує доопрацювання, тобто включення у поняття цієї категорії ознак, які будуть його актуалізувати та надавати більшого прикладного значення.

По-перше, Закон визначає соціальний діалог, як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень. Однак такий перелік можливостей є неповним. До нього доцільно додати ще один важливий елемент – контроль за виконанням прийнятих рішень. Успішність соціального діалогу залежить не лише від досягнення домовленостей, а й від їх ефективного впровадження та моніторингу результатів. На нашу думку, контроль за виконанням рішень є критично важливим для функціонування соціального діалогу, а відсутність чітко визначених механізмів контролю може призводити до ситуацій, коли домовленості залишаються лише деклараціями без реального впливу на соціальні, економічні і трудові відносини.

Варто зазначити, що ст. 19 Закону передбачено, що контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами соціального діалогу, а особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Вважаємо, що такий формальний підхід законодавця до значення контролю є недостатньо коректним та таким, що потребує вдосконалення шляхом розроблення конкретних механізмів контролю та впровадження їх на законодавчому рівні. Серед пропозицій впровадження конкретних механізмів контролю можна виділити такі: регулярна звітність, створення наглядових груп, впровадження юридичних наслідків за невиконання домовленостей, залучення громадськості тощо.

По-друге, законодавче визначення зосереджене переважно на тристоронній взаємодії між представниками працівників, роботодавців та органів влади. Водночас, сучасні тенденції вимагають розширеного підходу до розуміння суб'єктів соціального діалогу, що передбачає впровадження такого поняття, як учасник соціального діалогу. Таким учасником може бути особа, яка представляє певну групу працівників, зацікавлених у процесі обговорення, прийняття рішень та моніторингу їх виконання з метою захисту та дотримання інтересів таких груп. Це особливо важливо у випадках, коли традиційні профспілкові організації або інші представницькі структури не враховують специфічні потреби окремих категорій працівників, таких як: молоді фахівці; працівники-початківці; особи з інвалідністю; працівники передпенсійного віку; іноземці тощо.

До того ж, з урахуванням сучасних реалій воєнного стану в країні, доцільно виокремити таку категорію працівників, як внутрішньо переміщені особи. В майбутньому, навіть у мирний час, варто враховувати інтереси вразливих груп працівників, які потрапили в складні життєві обставини, зокрема в умовах форс-мажорних ситуацій.

Розширення суб'єктного складу соціального діалогу є послідовним і логічним кроком з боку держави, враховуючи прийняття «Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року № 366-р (далі – Національна стратегія).

Головною метою Національної стратегії є створення безперешкодного середовища для всіх груп населення та забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права. Зокрема, вона передбачає інтеграцію принципів соціальної та економічної безбар'єрності до всіх сфер державної політики [9].

Нажаль, Національна стратегія не передбачає прямих вказівок щодо інтеграції цих принципів в інститут соціального діалогу. Незважаючи на це, використання позитивних практик, які закладені в стратегії, є важливим кроком для подальшого вдосконалення механізмів соціального діалогу в Україні. Інтеграція сучасних підходів до соціального діалогу з акцентом на інклюзивність та врахування потреб різноманітних груп працівників стане важливим інструментом для забезпечення соціальної справедливості, підтримки стійкого розвитку ринку праці та зміцнення довіри до інституту соціального діалогу.

З пропозицією внесення змін до законодавчого визначення соціального діалогу виступають Ю.М. Гришина та Г.І. Чанишева які зазначають, що соціальний діалог видається доцільним визначити не як процес, а як систему взаємовідносин між його сторонами (або взаємодію) з питань соціальної та економічної політики, трудових, соціальних, економічних відносин. При цьому варто враховувати, що в новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» потрібно закріпити широке поняття соціального діалогу, тобто йдеться не тільки про соціальний діалог у

сфері праці, а й про соціальний діалог у сферах зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я, гуманітарних питань, молодіжної політики та ін. [10].

Ми підтримуємо пропозицію науковців щодо доцільності розгляду соціального діалогу не як процесу, а як системи взаємовідносин між сторонами. Такий підхід сприяє розширенню взаємодії між працівниками, роботодавцями та державними органами, акцентуючи увагу на їхній спільній діяльності. Але на наш погляд не можна повністю погодитися з ідеєю розширення сфер застосування соціального діалогу за межі соціальних, економічних і трудових відносин. На нашу думку, таке розширення не лише не сприятиме популяризації цього інституту, але й може розмити його сутність, знизити ефективність та ускладнити практичну реалізацію. Зокрема, виникає питання, як сторони соціального діалогу (працівники, роботодавці, органи державної влади та місцевого самоврядування) можуть ефективно впливати на відносини у сферах охорони здоров'я, гуманітарних питань чи молодіжної політики. Безумовно, ці сфери є важливими та опосередковано впливають на соціальні, економічні й трудові відносини. Однак вважаємо, що їх регулювання, на нашу думку, доцільніше здійснювати через інші механізми, такі як громадські обговорення або спеціалізовані консультаційні процеси, а не через механізми соціального діалогу. Це дозволить зберегти чіткість, ефективність та вузьку спрямованість соціального діалогу як правового інституту.

Зарубіжна імплементація визначення терміну «соціальний діалог» не є поширеною практикою національного законодавства європейських країн. Як зазначає Ченшова Н.В., у Європейському Союзі будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядається як проявлення соціального діалогу [11].

Такий підхід дозволяє зробити висновок, що в європейських країнах соціальний діалог здебільшого сприймається не як формалізований юридичний процес, а як гнучкий механізм взаємодії між сторонами, що може включати абсолютно різні форми партнерства та співпраці. Тому навіть без чітко зафіксованого визначення соціального діалогу в національних законодавствах, сам процес залишається основним інструментом для вирішення трудових і соціальних проблем, запобігання конфліктам і забезпечення стабільності в соціальній та економічній сфері.

МОП зазначає, що основою соціального діалогу є свобода асоціацій і право на ведення колективних переговорів, і він повинен враховувати соціальний, культурний, історичний, економічний і політичний контекст кожної країни. Немає «універсальної» моделі соціального діалогу, яку можна було б легко перенести з однієї країни в іншу. Існують чіткі відмінності в соціальному діалозі залежно від країни, хоча фундаментальні принципи свободи асоціацій і права на ведення колективних переговорів, звичайно, залишаються незмінними. Важливо адаптувати соціальний діалог до ситуації в кожній конкретній країні, щоб гарантувати, що місцеві партнери дійсно включені в процес. Інституційні механізми та законодавчі рамки, а також традиції та практика, що стосуються соціального діалогу, значно відрізняються в усьому світі [12].

На наш погляд, щоб максимально коректно визначити поняття соціального діалогу, потрібно враховувати як наукові підходи, так і міжнародний досвід його застосування. Важливо розуміти, як цей механізм працює в сучасних українських умовах, де соціально-економічні виклики, такі як цифровізація праці, зростання самозайнятості та попит на дистанційну роботу, впливають на його розвиток. Соціальний діалог відіграє ключову роль у регулюванні трудових відносин і формуванні державної політики, тому його визначення має бути чітким і відповідати реаліям сьогодення. Для цього важливо виділити основні ознаки соціального діалогу, які допоможуть зрозуміти його сутність та значення у суспільстві. Вважаємо доцільним виділити наступні ознаки:

1. Багатосторонність. Соціальний діалог передбачає взаємодію між представниками працівників, роботодавців, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, що забезпечує різноманітність інтересів та точок зору в процесі ухвалення рішень.

2. Процесуальність. Соціальний діалог є безперервним і динамічним процесом, який включає не лише обмін інформацією, а й пошук компромісів, узгодження позицій та спільне вироблення рішень з метою запобігання конфліктам і гармонізації відносин між сторонами.

3. Широка сфера застосування. Соціальний діалог охоплює формування та реалізацію державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових, соціальних і економічних відносин, що підкреслює його значення у забезпеченні стабільності та балансу інтересів у суспільстві. Ці аспекти визначають соціальний діалог як важливий механізм взаємодії між клю-

човими учасниками соціально-трудових відносин, спрямований на узгодження їхніх інтересів та досягнення спільних цілей.

- Гнучкість. Соціальний діалог не має чітко визначеного кінцевого результату або форми. Це гнучкий процес, який може адаптуватися до змінюваних умов і потреб суспільства, економіки чи політики. Завдяки цьому він може ефективно реагувати на нові виклики та ситуації, що виникають у відносинах між працівниками, роботодавцями та органами влади.

- Прозорість. Процес соціального діалогу повинен бути прозорим, щоб усі учасники мали доступ до необхідної інформації, могли брати участь у відкритих обговореннях та процесах ухвалення рішень. Прозорість допомагає зміцнити довіру між сторонами і забезпечує ефективність діалогу.

- Запобігання конфліктам та вирішення суперечностей. Соціальний діалог передбачає не тільки процес прийняття рішень, а й активну роботу з попередження можливих конфліктів або вирішення суперечностей між сторонами. Це одна з найважливіших його ознак, спрямована на збереження соціальної стабільності.

- Довгостроковий характер. Соціальний діалог не обмежується одним процесом чи конкретним періодом часу. Він є частиною довгострокових відносин, які розвиваються, вдосконалюються і потребують постійної підтримки та оновлення. Його метою є створення стійких партнерських відносин між сторонами.

Висновки. На нашу думку, наявне законодавче визначення соціального діалогу не в повній мірі відповідає реальним потребам та викликам, з якими стикаються його учасники. Оновлене визначення повинно не лише охоплювати основні аспекти взаємодії між сторонами, але й підкреслювати важливість постійного діалогу на різних рівнях, що є необхідним для забезпечення стабільності трудових відносин.

Враховуючи вищезазначене, пропонуємо у статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» надати таке його поняття: соціальний діалог — це система постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктів та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин.

На нашу думку, таке визначення сприятиме створенню сучасної, гнучкої і дієвої моделі, що забезпечуватиме ефективну співпрацю між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, відповідатиме викликам часу і розвитку функціонування цього правового інституту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Коленда Н.В. Соціальний діалог: сутність, оцінка дієвості та напрями активізації. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/249343182.pdf> (дата звернення 28.03.2025).
2. Громадська Н.А. Соціальний діалог: навчальний посібник. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/337/2.pdf> (дата звернення 28.03.2025).
3. Чанишева Г.І. Трудове право України: навчально-методичний посібник. URL: https://fprk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Trudove-pravo-chanysheva.pdf (дата звернення 28.03.2025).
4. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці. URL: <http://hdl.handle.net/11300/804> (дата звернення 28.03.2025).
5. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці. URL: <https://core.ac.uk/reader/50594650> (дата звернення 28.03.2025).
6. Чанишева Г.І. Трудові правовідносини URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cf046561-efc5-4d8b-b56b-51f5d0809ce8/content> (дата звернення 28.03.2025).
7. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 28.03.2025).
9. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80> (дата звернення 28.03.2025).

10. Гришина Ю.М. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країни ЄС. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2024/55.pdf (дата звернення 28.03.2025).
11. Social Dialogue: all partners for decent work. International Labor Office. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure2007.pdf> (дата звернення 28.03.2025).