

УДК [349.22:331.106]:331.105.6

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.30>

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Середа О.Г.,

*докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-8252-1963*

Бурнягіна Ю.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0003-3520-2852*

Середа О.Г., Бурнягіна Ю.М. Принципи правового регулювання соціального діалогу в умовах трансформації соціально-трудоових відносин.

У статті здійснено комплексне дослідження принципів правового регулювання соціального діалогу в умовах трансформації ринку праці та оновлення соціально-трудоових відносин. Показано, що традиційні підходи до розуміння принципів трудового права зазнають суттєвої модернізації під впливом переходу від позитивістської до природно-правової парадигми, що зумовлює необхідність переорієнтації нормативної моделі соціального діалогу на забезпечення реального балансу інтересів сторін. Розкрито теоретичну природу принципів соціального діалогу, їх роль як системоутворюючих категорій, без яких неможливе ефективне функціонування інститутів колективно-договірного регулювання. Принципи соціального діалогу виступають фундаментальною основою формування ефективної системи регулювання соціально-трудоових відносин у демократичному суспільстві. Вони забезпечують стабільність соціального партнерства, сприяють дотриманню балансу інтересів між державою, роботодавцями та працівниками, а також гарантують реалізацію конституційних прав і свобод громадян у сфері праці. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу має поєднувати загальноєвропейські стандарти та національні особливості правового розвитку, що дозволить сформувати сучасну модель соціального партнерства, здатну адекватно реагувати на динамічні зміни у сфері праці.

На основі аналізу законодавства України та наукових підходів розглянуто зміст ключових принципів соціального діалогу, зокрема законності та верховенства права, репрезентативності й правоможності, незалежності та рівноправності сторін, конструктивності, відкритості, взаємодії та взаємної поваги сторін, гласності, обов'язковості розгляду пропозицій, пріоритету узгоджувальних процедур, добровільності, прийняття реальних зобов'язань і відповідальності. Обґрунтовано, що розвиток нових форм зайнятості, цифровізація трудових процесів та зміна структури соціального партнерства актуалізують необхідність уточнення змістового наповнення зазначених принципів і їх адаптації до нових викликів. Визначено проблеми правозастосування, пов'язані з недостатньою імплементацією міжнародних стандартів, нерівністю сторін та недосконалістю механізмів контролю за виконанням узятих зобов'язань. Запропоновано напрями вдосконалення законодавства з метою підвищення ефективності соціального діалогу та посилення ролі інститутів громадянського суспільства. Зроблено висновок, що забезпечення належної дії принципів соціального діалогу є ключовою передумовою стабільності трудових відносин, соціальної справедливості та сталого розвитку держави.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, колективна угода, захист трудових прав, працівник, роботодавець.

Sereda O.Hr., Burnyagina Yu.M. Principles of legal regulation of social dialogue in the context of the transformation of socio-labour relations.

The article provides a comprehensive analysis of the principles governing the legal regulation of social dialogue in the context of labour market transformation and the evolution of socio-labour relations. It demonstrates that traditional approaches to understanding the principles of labour law undergo significant modernization under the influence of the shift from a positivist to a natural-law paradigm, which necessitates reorienting the normative model of social dialogue toward ensuring an effective balance of interests between the parties. The theoretical nature of the principles of social dialogue is examined, emphasizing their role as system-forming categories essential for the functioning of collective bargaining mechanisms. The principles of social dialogue serve as a fundamental basis for shaping an effective system of regulation of social and labour relations in a democratic society. They ensure the stability of social partnership, promote the maintenance of a balance of interests between the state, employers, and employees, and guarantee the implementation of constitutional rights and freedoms of citizens in the sphere of labour. The normative consolidation of the principles of social dialogue should combine pan-European standards with national specificities of legal development, which will make it possible to form a modern model of social partnership capable of adequately responding to dynamic changes in the labour sphere.

Based on an analysis of Ukrainian legislation and scholarly perspectives, the article explores the content of key principles of social dialogue, including legality and the rule of law, representativeness and competence, independence and equality of the parties, constructiveness, openness, mutual respect, transparency, mandatory consideration of proposals, priority of conciliation procedures, voluntariness, realistic commitments, and responsibility. It is argued that the development of new forms of employment, the digitalization of labour processes, and changes in the structure of social partnership require updating and adapting these principles to contemporary challenges. The study identifies problems of legal practice related to insufficient implementation of international standards, inequality of the parties, and the imperfection of enforcement mechanisms. The article proposes directions for improving legislation to enhance the effectiveness of social dialogue and strengthen the role of civil society institutions. It concludes that the proper functioning of social dialogue principles is a key prerequisite for stable labour relations, social justice, and sustainable development.

Key words: social partnership, collective agreement, collective bargaining agreement, protection of labor rights, employee, employer.

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації ринку праці та інтенсивного розвитку соціально-трудових відносин особливої актуальності набуває питання переосмислення принципів соціального діалогу як ключових засад його правового регулювання. Попри їх усталений характер та фундаментальне значення для системи трудового права, принципи не можуть розглядатися як статичні категорії: їхній зміст еволюціонує відповідно до змін суспільних процесів, появи нових форм зайнятості та оновлення механізмів соціального партнерства. У цьому контексті окреслюється наукова проблема, що полягає у невідповідності між чинним нормативним формулюванням принципів соціального діалогу та сучасними потребами правового забезпечення ефективної взаємодії сторін у сфері праці.

Сучасний стан розвитку наукових досліджень характеризується поступовим переходом від позитивістської теорії права до природно-правової. Цим пояснюється кардинально новий науковий підхід до з'ясування поняття, змісту і правової природи принципів права загалом і трудового права, зокрема [1, с. 9, 3].

Стабільність принципів не означає їх непорушність, вони можуть розвиватися, наповнюватися іншим змістом у зв'язку з розвитком суспільства. Формування нових підходів до тлумачення та застосування принципів права – наслідок змінюючих умов життя суспільства. Існування та зміст принципів трудового права залежить від розвитку трудових відносин, тому нормативне наповнення принципів змінюється з часом.

Вагомість основних принципів організації та здійснення соціального діалогу, які впливають на його юридичну конструкцію, є безумовною. Визнані міжнародним співтовариством та закрі-

плени у національному законодавстві, з часом лише наповнюються новим змістом, зумовленим об'єктивними та суб'єктивними чинниками, вимагають нових нормативних підходів та правозастосування. Сфера відносин соціального діалогу динамічно розвивається і при цьому базується у своїй основі на фундаментальні стабільні правові явища, які не зазнають впливу короткострокових цінностей. В умовах появи нових організаційних форм реалізації права на працю в межах норм трудового права принципи соціального діалогу є універсальними та базовими категоріями, зокрема й для нових конфліктів, розбіжностей учасників правовідносин, в межах яких реалізують колективні трудові права [2, с. 46-47].

Метою статті є поглиблене дослідження принципів правового регулювання соціального діалогу, розробка та формулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у цій сфері.

Стан дослідження. Методологічну основу дослідження становлять праці Л.П. Амелічевої, В.Я. Бурака, В.С. Венедиктова, Н.Д. Гетьманцевої, І.М. Ласько, П.Д. Пилипенка, О.М. Рим, Я.В. Сімутіної, С.М. Синчука, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка, В.В. Яцишина та ін. Незважаючи на значний доробок у галузі теорії трудового права, наявні дослідження лише частково охоплюють питання оновлення змістовного наповнення відповідних принципів в умовах динамічних соціально-економічних змін. Це обумовлює потребу в розширенні теоретичного аналізу їх природи, функцій та нормативного втілення, а також у виробленні науково обґрунтованих підходів до вдосконалення законодавства про соціальний діалог.

Виклад основного матеріалу дослідження. Великий тлумачний словник української мови термін “принцип” трактує як (а) основне вихідне положення певної наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і т. ін.; засада; (приміром, основний закон певної точної науки); (б) особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось (наприклад, правило, покладене в основу діяльності певної організації, товариства і т. ін.; (в) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; канон [3, с. 714].

Поняття “принцип” вживається тільки стосовно категорій, які можуть бути названі основоположними, оскільки принцип – це теоретичне узагальнення суті відповідного явища, відбиття існуючої реальності і діючих у ній закономірностей.

Схожі позиції займають і фахівці у сфері трудового права. Так, за влучним висловлюванням М.І. Іншина, “принцип – це основа, фундамент, вихідне положення будь-якого явища (системи, відносин), що пронизує його та забезпечує існування. Звідси, принципом є такі керівні ідеї та правила, відсутність яких унеможливило б існування, функціонування будь-якого явища” [4, с. 11]. З погляду В.І. Прокопенка, виявлення основних правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права перше полягає в тому, що вони дають можливість порівняти право різних держав, а також право однієї на певних історичних етапах; друге вбачається в тому, що вони створюють підґрунтя одностайного розуміння положень законодавства про працю, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень. Принципи є правовими приписами, причому обов'язковими. Правові норми зобов'язують розуміти основні принципи як директиви щодо організації праці [5, с. 37].

Як слушно зазначає П.Д. Пилипенко, якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи інші принципи права припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них спиралися, втрачають свої регулятивні властивості. Так само, як певні правові акти розроблено і прийнято законодавцем без урахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного впорядкування суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасувати або вдосконалити [6, с. 43].

У теорії трудового права за сферою суспільних відносин, на які поширюються принципи, й за характером суспільних закономірностей, що ними відбиваються, виділяють принципи: загальнолюдські, загальні принципи права, міжгалузеві, галузеві й окремих інститутів права [7, 199]. Наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їх цілісного характеру й функціональної самостійності.

Перелік основних засад соціального діалогу закріплений ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [8]. Першими у переліку принципів є законність та верховенство права у правовідносинах соціального діалогу. Через дієвість верховенства права у механізмі соціального діалогу забезпечується баланс між публічними і приватними інтересами, що у призмі соціальності набуває нових властивостей. На специфіку та зміст балансу інтересів у трудовому праві, зокре-

ма й в рамках соціального діалогу, вказують також вчені – трудовики. Зокрема, П.Д. Пилипенко, І.М. Ласько аналізують збалансування інтересів працівників і роботодавців як завдання соціального діалогу, виконання якого дає змогу сприяти досягненню соціального миру в суспільстві, та яке формалізується через акти соціального діалогу [9, с. 117–118]. Принцип законності означає, що реалізація форм соціального діалогу має забезпечуватися у суворій відповідності із Конституцією держави, міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Принцип репрезентативності і правоможності сторін соціального діалогу та їх представників характеризує правосуб’єктність у правовідносинах відповідного виду та усуває хаотичність у представленні сторін. Розглядаючи його сутність, В.В. Яцишин розмежовує категорії репрезентативності та правоможності. Базуючись на ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», науковець наголошує, що репрезентативність є правовою властивістю суб’єктів, які вступають у правовідносини, а правоможність визначає його сторони [10, с. 6].

Аналіз законодавчого використання та наукових характеристик поняття репрезентативності дозволяє зробити висновок, що репрезентативність можна розглядати як можливість представництва сторін соціального діалогу, зокрема у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод, участі у тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах, критерії якого визначені законодавством [11, с. 57]. Умову репрезентативності роботодавців можна розглядати як елемент спеціально-видової їхньої правосуб’єктності, що відображає можливість брати участь у правовідносинах соціального діалогу. Критерії репрезентативності визначені ст. ст. 5 і 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб’єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 21.07. 2011 № 73 [12]. Правоможність сторони соціального діалогу є універсальною передумовою реалізації нею права на уповноваження своїх представників для участі у правовідносинах відповідного виду.

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об’єднань, організацій роботодавців та їх об’єднань проводиться на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення; на територіальному рівні – відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення (ч. 1 ст.7 Закону України) [8].

Наступними у переліку є принцип незалежності та рівноправності сторін соціального діалогу. На переконання В.В. Яцишина, під незалежністю необхідно розуміти право кожної із сторін та їх представників бути вільними та самостійними у прийнятті власних рішень для реалізації своїх прав та інтересів, а також невтручання в їх діяльність інших сторін соціального діалогу, державних органів, інших інституцій і осіб. Рівноправність ним тлумачиться як рівність усіх у правах та обов’язках, а також можливостях ініціювати початок соціального діалогу, утворення органів соціального діалогу, провадження соціального діалогу та прийняття рішень і актів за його результатами [10, с. 6]. Незалежність передбачає наявність кожною із сторін власних інтересів та зобов’язань, однак прояв поваги та визнання до прав та інтересів іншої сторони.

Незалежність сторін соціального діалогу відображається у їх праві самостійно визначати порядок делегування своїх представників до органів соціального діалогу (ч. 5. ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [8]; на національному рівні самостійно визначати повноважних представників для участі у міжнародних заходах (ч. 1 ст. 10); для участі у колективних переговорах з питань укладення колективної угоди визначати кількість своїх представників для спільної робочої комісії.

Засаду конструктивності визначають як керівну ідею, що передбачає сумлінне здійснення сторонами соціального діалогу своїх прав та виконання обов’язків з метою досягнення цілей соціального діалогу, а також заборону зловживання цими правами як при ініціюванні соціального діалогу, так і під час його здійснення. Пов’язану з конструктивністю взаємодію в соціальному діалозі у сфері праці запропоновано розглядати як погоджену у часі та місці спільну діяльність, партнерське співробітництво сторін з метою досягнення мети соціального діалогу [10, с. 6].

Серед важливих засад – принципи взаємодії та взаємної поваги сторін соціального діалогу. Принцип взаємодії означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети. Принцип взаємної поваги означає, що сторони соціального діалогу ма-

ють поважати пропозиції та рекомендації одна одної, уникати висловлювання та дій, що завдають шкоди діловій репутації інших сторін соціального діалогу.

Засада відкритості означає те, що всі правила і процедури ведення соціального діалогу є чіткими, зрозумілими та однозначними. А кожен учасник відкрито демонструє власну позицію та надає інформацію про результати власної діяльності [13, с. 47]. Прикладом чинності принципу відкритості є норма ч. 2 ст. 19 Закону України «Про колективні угоди та договори» [14], де визначено, що під час здійснення контролю за виконанням колективної угоди сторони зобов'язані надавати на безоплатній основі інформацію та документи, що є предметом колективної угоди.

Принцип гласності гарантує сторонам соціального діалогу право на доступ до інформації, яка має значення для забезпечення соціального діалогу.

Ще одним є принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу, який означає те, що кожна зі сторін соціального діалогу має обов'язок розглядати всі пропозиції, звернення, скарги іншої сторони.

Частина 2 ст. 13-1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» передбачає, що професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу. Одним із таких принципів є принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Зміст слова «пропозиція» в українській мові пов'язують із: 1) тим, що пропонується чий-небудь увазі, виноситься на обговорення, розгляд; 2) порада, вказівка відносно того, як діяти, що робити і т. ін.; 3) те, що пропонується кому-небудь замість чогось або на вибір як угода, умова [15, с. 258].

Гарантії обов'язкового розгляду пропозицій профспілки у правовідносинах ведення колективних переговорів щодо розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод передбачені Законом України «Про колективні договори і угоди» та ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» [16]. Відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» письмова пропозиція профспілки як сторони колективних переговорів про початок таких переговорів, здійснена у відповідний до законодавства спосіб є обов'язковою для сторони роботодавця. А ч. 4 ч. 4 ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» передбачає, що роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Важливою реалізацією досліджуваного принципу є положення ч. 7 ст. 11 Закону України «Про колективні угоди та договори». Наведена норма передбачає обов'язковий розгляд сторонами соціального діалогу пропозицій професійної спілки, організації роботодавців, що на відповідному рівні не відповідають критеріям репрезентативності, які були подані під час ведення колективних переговорів із укладення колективних угод чи договорів. Також, у разі ведення колективних переговорів щодо укладення галузевих/міжгалузевих угод пропозиції можуть надавати роботодавці цієї галузі, які не ввійшли до репрезентативного представництва [14].

Принцип пріоритету узгоджувальних процедур означає, що соціальний діалог має здійснюватися з урахуванням пропозицій сторін та вироблення компромісних узгоджених сторонами рішень. Ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» узгоджувальні процедури визначено однією із форм здійснення соціального діалогу. Поєднання змісту ст. 3 та ст. 8 названого Закону України свідчить про надання законодавцем переваги узгоджувальним процедурам перед іншими (обмін інформацією, консультаціями, колективними переговорами) формами здійснення соціального діалогу, що пронизують всі інші його форми. Про це свідчать легальні визначення таких форм соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації, та колективні переговори (ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). Відповідно до ч. 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень.

Принципи добровільності у соціальному діалозі означає, що співпраця сторін соціального діалогу неможлива, якщо одна зі сторін приймає рішення під примусом. Як слушно зазначає С.І. Запара, принцип добровільності у формальному його вирішенні передбачає укладення спеціального договору про порядок рішення трудового спору або можливість передбачити такий порядок у колективному договорі [17, с. 146]. У своєму дослідженні Г.І. Чанишева пропонує доповнити цей принцип положенням про обов'язок належного виконання домовленостей [18, с. 104].

Добровільність передбачає й обов'язкове виконання домовленостей, яке розраховане на свідомих та сумлінних суб'єктів соціального діалогу, готових до компромісу та пошуку рішення. Найперше вона проявляється в узгоджувальних та примирних процедурах. Ефективність будь-яких процедур забезпечує законодавче передбачення заходів відповідальності сторін за виконання прийнятих на себе зобов'язань. Важелі впливу сторін соціального діалогу передусім набувають дієвості через дотримання досягнутих домовленостей посиленням відповідальності, а також впровадженням дієвих механізмів контролю [19, с. 89].

Засада прийняття реальних зобов'язань означає, що кожна зі сторін соціального діалогу має обдуману підходити до процесу ведення колективних переговорів, розуміючи свої реальні можливості з урахуванням впливу як внутрішніх так і зовнішніх факторів.

Принцип відповідальності сторін соціального діалогу означає, що сторони несуть повну відповідальність за прийняті рішення. Будь-які зобов'язання, отримані в результаті соціального діалогу є відповідальністю його сторін.

Висновки. Проведене дослідження дозволило встановити, що принципи правового регулювання соціального діалогу є ключовою складовою оновленої моделі соціально-трудових відносин, яка формується в умовах трансформації ринку праці, цифровізації та зміни характеру взаємодії між учасниками трудових відносин. З'ясовано, що сучасні тенденції розвитку трудового права орієнтують на переосмислення традиційних підходів до розуміння принципів соціального діалогу, зокрема шляхом переходу від суто нормативістської до природно-правової парадигми, що посилює значення людиноцентричної складової у процесі регулювання соціально-економічних відносин.

Встановлено, що швидкі зміни у структурі зайнятості, зростання нестандартних форм праці та цифровізація трудового середовища актуалізують потребу в уточненні змісту окремих принципів і їх адаптації до нових соціально-економічних умов. Важливим напрямом розвитку є посилення ролі громадянського суспільства, підвищення прозорості процедур соціального діалогу та забезпечення реального балансу інтересів сторін при прийнятті рішень.

Ефективність соціального діалогу та стійкість соціально-трудових відносин безпосередньо залежать від рівня реалізації його принципів. Їх належне нормативне закріплення та практичне застосування є передумовою соціальної стабільності, утвердження соціальної справедливості та сталого розвитку держави в умовах сучасних трансформацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2006. 20 с. URL: https://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21ALL=%28%3C.%3EU%3D%D0%A5879%284%D0%A3%D0%9A%D0%A0%29-2%24%3C.%3E%29.
2. Досін Б.В. Правове регулювання соціального діалогу в Україні: дис. ... докт. філос.: 081. Львів, 2025. 230 с. URL: https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/diss_Dosin.pdf.
3. Новий тлумачний словник української мови. В. Яременко, О. Сліпущко. Київ: Аконіт, 1998. 910 с.
4. Іншин М.І. Принципи державної служби. Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. Луганськ: Східноукр. нац. ун-т. 2010. № 16. С. 10-18.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 2000. 480 с.
6. Трудове право України: акад. курс: підручник. Київ: Ін Юре. 2007. 536 с. URL: https://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=S&I21DBN=EC&P21DBN=EC&S21CNR=20&S21REF=10&Z21ID=VA570698.
7. Загальна теорія держави та права: підручник. М.В. Цвік, О.В. Петришин. Харків: Право. 2009. 584 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI_2009/TEorijaDerjav_2009.pdf.
8. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2862-17>.
9. Пилипенко П.Д., Ласько І.М. Акти соціального діалогу за законодавством України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія: Право. 2024. Вип. 85, ч. 2. С. 115–120. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/45664>.

10. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці : дис. ... докт. філос.: 081. Одеса, 2021. 236 с. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/11/85-part-2.pdf>.
11. Досін Б.В. Про репрезентативність роботодавців у правовідносинах соціального діалогу. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. Vol. 3. Р. 55–60. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/905601>.
12. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності...: Наказ НСПП від 21.07.2011 № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0073299-11#Text>.
13. Поплавська О.М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26, ч. 2. С. 44–49. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/29339>.
14. Про колективні угоди і договори. Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
15. Словник української мови. Академічний тлумачний словник в 11 томах. Т. 8. 1977. URL: <http://sum.in.ua/s/propozycja>.
16. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
17. Запара С.І. Принципи позасудового захисту права на працю. *Право і суспільство*. 2013. № 6–2. С. 145–150. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/6310>.
18. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного центру НАПрН України*. 2014. № 1. С. 100–106. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/items/b5ab5e26-7443-4ad2-b4f8-8a381be9973f>.
19. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. Аналітична доповідь. Київ. 2011. URL: https://www.niss.gov.ua/sites/default/files/2011-05/Soc_dialog-a37a4.pdf.