

Трудове право

УДК 331.104.2:331.105.44

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.18019911>

**Колективний договір як інструмент соціального
діалогу між роботодавцем і працівниками**

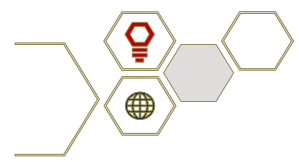
Олицька Олена Олександрівна,
доктор філософії, доцент кафедри права та публічного адміністрування,
Хмельницький кооперативний торговельно-економічний інститут, м.
Хмельницький, Україна, <https://orcid.org/0000-0003-1157-6761>

Петрова Наталія Олександрівна,
доктор філософії зі спеціальності «Право», доцент, доцент кафедри
адміністративного та інформаційного права, юридичний факультет,
Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна,
<https://orcid.org/0000-0003-4242-2212>

Мотрич Михайло Миколайович,
кандидат технічних наук, доцент, кафедра охорони праці та біотехнічних
систем у тваринництві, механіко-технологічний факультет, Національний
університет біоресурсів і природокористування,
м. Київ, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-2012-0427>

Прийнято: 07.12.2025 | Опубліковано: 22.12.2025

Анотація. Трансформаційні процеси в системі трудових відносин, які відбуваються під впливом цифровізації та модернізації, вимагають оновлення механізмів соціального діалогу. Зростання нерівності, поява нових форм і



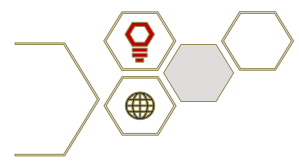
моделей трудової зайнятості, виклики глобального конкурентного середовища – це чинники, які зумовлюють необхідність удосконалення регулювання взаємовідносин між суб'єктами трудових відносин.

Метою дослідження є визначення й узагальнення теоретичних підходів до правової природи колективного договору, а також аналіз його ефективності в соціальному діалозі та ідентифікація чинників, які негативно впливають на ефективність договірних процесів.

Методологічну основу становлять порівняльно-правовий, системно-структурний, формально-юридичний методи, що дають змогу комплексно схарактеризувати зміни в законодавстві, проаналізувати наукові позиції вітчизняних і закордонних дослідників та практичні аспекти функціонування колективно-договірного регулювання.

Встановлено, що колективні договори в Україні поєднують нормативну й договірну природу. Невідповідність змісту договорів негативно впливає на їхню спроможність ефективно розв'язувати основні проблеми, що стосуються оплати та організації праці. Крім того, потенціал договорів обмежується бюрократизацією переговорних процесів, дублюванням положень законодавства та слабкістю представницьких механізмів. Цифровізація трудових процесів та поширення нових форм зайнятості, пов'язаних із розвитком цифрових платформ, створюють додаткові перешкоди для договірного регулювання, що актуалізує необхідність модернізації соціальних програм захисту. Міжнародний досвід демонструє, що колективні договори в періоди надзвичайних і кризових ситуацій є інструментами збереження робочих місць та стабільності трудових відносин.

Обґрунтовано необхідність посилення інституційного потенціалу суб'єктів соціального діалогу, підвищення ефективності контролю за дотриманням зобов'язань і розширення можливостей для локальної нормотворчості. Зокрема, запропоновано посилити функції профспілок,



підвищити прозорість переговорних процесів і розробити інструменти оцінювання ефективності чинних договорів.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове регулювання, переговорний процес, локальна нормотворчість, соціальні гарантії, профспілкові інститути, інституційна взаємодія.

Collective Agreement as a Tool for Social Dialogue between Employers and Employees

Olena Olytska,

Doctor of Philosophy, Associate Professor of the Department of Law and Public Administration, Khmelnytskyi Cooperative Trade and Economic Institute, Khmelnytskyi, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0003-1157-6761>

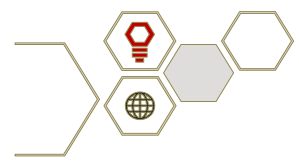
Nataliia Petrova,

PhD in Law, Associate Professor, Department of Administrative and Information Law, Law Faculty, Sumy National Agrarian University, Sumy, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0003-4242-2212>

Mykhailo Motrych,

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Department of Occupational Safety and Biotechnical Systems in Animal Husbandry, Mechanical and Technological Faculty, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-2012-0427>

Abstract. Ongoing transformation in labor relations driven by digitalization and modernization requires updated mechanisms of social dialogue. Rising inequality, the emergence of new forms and models of employment, and pressures



from the global competitive environment create a need to improve the regulation of interactions among stakeholders in labor relations.

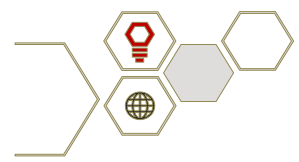
The aim of this study is to identify and synthesize theoretical approaches to the legal nature of collective agreements, assess their effectiveness within social dialogue, and determine factors that impair the efficiency of contractual processes.

The methodological framework includes comparative legal, systemic structural, and formal legal methods, which allow for a comprehensive assessment of legislative changes, an analysis of scholarly positions presented by domestic and international researchers, and an examination of the practical functioning of collective bargaining regulation.

The findings indicate that collective agreements in Ukraine combine both normative and contractual features. Misalignment in the content of agreements undermines their capacity to address fundamental issues related to wages and labor organization. In addition, the effectiveness of agreements is limited by bureaucratic negotiation procedures, duplication of legislative provisions, and weak representation mechanisms. Digitalization of labor processes and the expansion of new employment formats associated with digital platforms create additional barriers for contractual regulation, which further underscores the need to modernize social protection programs. International experience shows that during periods of emergency and crisis, collective agreements function as important tools for maintaining employment and stabilizing labor relations.

The study substantiates the need to strengthen the institutional capacity of parties involved in social dialogue, improve compliance monitoring, and expand opportunities for local rulemaking. Recommendations include enhancing the functions of trade unions, increasing transparency in negotiation processes, and developing tools for evaluating the effectiveness of existing agreements.

Keywords: social partnership, labor regulation, negotiation process, local rulemaking, social guarantees, trade union institutions, institutional interaction.

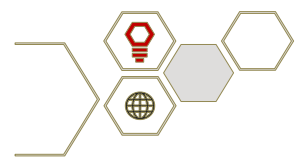


Постановка проблеми. Трансформація соціально-економічних відносин, спричинена глобалізацією, цифровізацією та впливом надзвичайних обставин, вимагає переосмислення механізмів регулювання трудових відносин. У цьому контексті особливої актуальності набуває ефективна взаємодія між сторонами трудових відносин, визначальним елементом якої постає колективний договір. Основна мета договору – збалансування інтересів кожної сторони та створення сприятливих умов для продуктивної праці.

Практика застосування колективних договорів в Україні демонструє низку проблем. Зокрема, засвідчено формальний підхід до їхнього укладення, унаслідок чого вони перетворюються на декларативну процедуру без реального соціального змісту. Крім того, потенціал колективного договору як інструменту превентивного врегулювання трудових конфліктів та запобігання соціальній напрузі використовується недостатньо. Актуальною є проблема низького рівня обізнаності як роботодавців, так і працівників стосовно можливостей колективного договору. Низка установ та підприємств, особливо малих і середніх, не мають колективних договорів або ж їхній зміст переважно декларативний (дублюються норми законодавства без урахування особливостей конкретного підприємства).

Як засіб соціального діалогу колективний договір набуває особливого значення в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови економічного сектору. Це зумовлює необхідність комплексного дослідження колективного договору для визначення чинників, що перешкоджають його функціонуванню та розробленню практичних рекомендацій для посилення його ефективності в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Колективний договір як інструмент регулювання трудових відносин є об'єктом численних наукових досліджень, що висвітлюють його правову природу, зміст, функції та ефективність застосування в умовах трансформації трудових відносин.

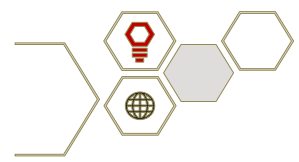


Правову природу та законодавче регулювання колективного договору досліджують М. Зубрицький та О. Ганечко. Вони обґрунтували дуалізм юридичної природи колективних договорів як форми локального нормотворення, що поєднує нормативні й договірні елементи [1].

Роль і місце колективного договору в системі джерел трудового права проаналізували В. Олюха зі співавторами (V. Oliukha et al.), підкресливши його нормотворчий характер [2]. Законодавчі нововведення Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» дослідили О. Серeda та Ю. Бурнягіна. Вони констатують, що реформа спрямована на зближення з європейськими стандартами, однак окремі положення потребують удосконалення [3].

Правову природу колективного договору як інструменту, що поєднує договірні зобов'язання між працівниками та роботодавцем із нормативними елементами, спрямованими на регулювання трудових відносин, дослідив Д. С. Корнілов [4]. Зміст колективних договорів у контексті Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX проаналізував І. Тупіков, підкресливши розширення змістової гнучкості договорів та роль сторін у формуванні їхнього змісту [5]. Нормативно-правове регулювання соціального діалогу оцінив М. Дубров, звернувши увагу на недостатню визначеність правового статусу органів соціального діалогу та форм його організації, що знижує ефективність урегулювання трудових конфліктів [6].

Теоретичні засади соціального діалогу розкрито в дослідженнях Б. В. Досін, в яких здійснено теоретико-правову характеристику концепції соціального діалогу як форми соціального партнерства [7], та В. Яцишина, який обґрунтував систему основоположних принципів функціонування соціального діалогу в Україні [8]. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції суб'єктів соціально-трудова відносин дослідили С. Цимбалюк та Т. Шкода (S. Tsymbaliuk, T. Shkoda), акцентуючи на ролі колективних договорів у забезпеченні балансу інтересів працівників і роботодавців [9].

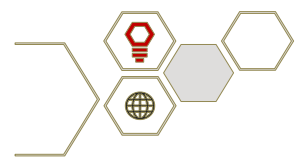


Практичні аспекти функціонування колективних договорів висвітлено в працях О. Костюченка, який дослідив безпосередню залежність ефективності колективно-договірного регулювання від системності комунікації сторін [10]. Проблеми визначення меж застосування колективних угод та договорів розглянув І. Тупіков [11]. Причини виникнення конфліктів, зокрема пов'язаних із невиконанням положень колективних договорів, та механізми їхнього превентивного врегулювання проаналізували А. Коломоєць та О. Пархоменко-Куцевіл [12].

Виклики цифровізації та трансформації ринку праці досліджували Я. Сімутіна та М. Шумило, які проаналізували нові види договорів (гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом) та сформулювали пропозиції щодо реформування законодавства [13]. Вплив платформної економіки на традиційні моделі колективних переговорів розглянули К. Савка, А. Лета та М. Белова, запропонувавши нові підходи до соціального діалогу з гіг-працівниками [14]. Роль соціального діалогу в умовах повоєнного відновлення та євроінтеграції України представлено в дослідженні І. Новак [15].

Отже, достатньо уваги приділено питанням, пов'язаним із визначенням правової природи колективного договору, його ролі в галузі трудового права та впливу реформ на розвиток соціального діалогу. Крім того, особлива увага приділялася практичним аспектам: дотриманню колективних договорів, ефективній комунікації сторін та запобіганню трудовим конфліктам. Окрему групу досліджень становлять проблеми впливу процесу цифровізації та європейських стандартів на розвиток моделей колективних переговорів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри ґрунтовне вивчення правової природи колективного договору та його ролі в трудовому праві, недостатньо висвітленими залишаються причини труднощів його практичної реалізації. Відсутнє комплексне дослідження чинників, які зумовлюють декларативний характер угод та низький рівень охоплення

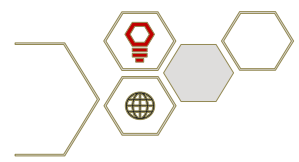


працівників, зокрема аналіз інституційних перешкод та соціально-психологічних мотиваційних чинників сторін переговорного процесу.

Крім того, актуальною є потреба в поглибленому аналізі функціонального потенціалу колективного договору в умовах тотальної цифровізації, зміни ринку праці та розвитку нетипових форм зайнятості. Необхідно також дослідити механізми підвищення ефективності договірної регулювання, зокрема посилення контролю за виконанням зобов'язань, активну участь працівників у переговорах та адаптацію національної моделі соціального діалогу до європейських стандартів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є теоретико-правове обґрунтування та практичний аналіз ролі колективного договору як основного інструменту соціального діалогу в Україні. Для досягнення поставленої мети дослідження необхідно комплексно проаналізувати правову природу колективного договору, його ролі в системі соціального діалогу, а також оцінку сучасного стану та основних проблем його функціонування на українських підприємствах. У межах роботи також досліджується вплив цифровізації, нових форм зайнятості та законодавчих реформ, зокрема Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX, на зміст колективних договорів і повноваження сторін переговорного процесу. Окрема увага приділяється визначенню чинників, що перешкоджають ефективному виконанню колективних договорів. На основі аналізу запропоновано практичні рекомендації для покращення ефективності системи договорів.

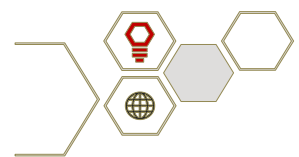
Виклад основного матеріалу дослідження. У контексті трансформації трудових відносин в Україні соціальний діалог як засіб взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами виконавчої влади набуває особливого значення. Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» визначає чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний і локальний, а також чотири форми соціального діалогу, серед яких важливе місце посідають колективні



переговори з укладення колективних договорів [16]. Колективний договір є основним інструментом реалізації соціального партнерства на локальному рівні підприємства, установи чи організації.

Згідно із Законом України від 01.07.1993 № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» колективні договори розглядаються як інструменти узгодження інтересів працівників і роботодавця на основі взаємних зобов'язань [17]. У Законі наголошується на договірному характері угод: сторони мають досягти взаємної згоди щодо умов, які вони встановлюють для врегулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин.

Натомість Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX «Про колективні угоди та договори» (набуває чинності через шість місяців після припинення або скасування воєнного стану) визначає колективний договір як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до чинного законодавства та спрямований на врегулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин між роботодавцем і працівником [18]. Таке формулювання підкреслює нормативну природу договорів, оскільки містить загальні правила, які поширюються на всіх працівників підприємства та підлягають державному контролю. Крім того, цей закон деталізує, хто може бути стороною договору (роботодавці або їхні представники, профспілкові організації чи вільно обрані представники працівників у разі відсутності профспілки) [18]. Отже, акцентовано на системності й нормативності регулювання, а договір розглядається як джерело локальних правових стандартів. Дослідження І. В. Тупікова засвідчує, що колективний договір поєднує в собі ознаки як договору, так і нормативно-правового акта [5, с. 176]. З одного боку, він укладається за результатами переговорів, містить взаємні зобов'язання сторін і виконується протягом визначеного строку. З іншого, він є актом соціально-партнерської нормотворчості, що уможливорює його використання як джерела трудового права. Основними характеристиками цього інституту є його правова природа, суб'єктний склад сторін, зміст і мета укладення.

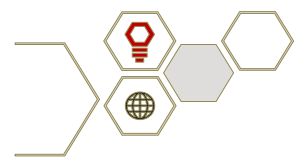


Згідно зі ст. 7 Закону України від 01.07.1993 № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» предметом колективного договору визначено як взаємні зобов'язання сторін щодо оплати праці, встановлення гарантій, компенсацій і пільг, режиму роботи, умов і охорони праці, так і забезпечення житлово-побутового, культурного та медичного обслуговування, організацію оздоровлення та відпочинку працівників [17]. Нова редакція Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX змінює зміст і структуру договору, розширює повноваження профспілок, запроваджує нові способи участі громадських організацій і уточнює права учасників переговорного процесу [3, с. 188]. Метою є трансформація колективного договору із формального документа на реальний інструмент, здатний адаптувати трудове законодавство до специфічних обставин роботодавця.

Особливістю колективного договору є можливість встановлювати умови праці, які є сприятливішими для працівників порівняно з чинним законодавством, проте не повинні погіршувати їхнє становище. Цей принцип, закріплений у ст. 9 Кодексу законів про працю України, гарантує соціальну справедливість у трудових відносинах та підвищує рівень захисту трудових прав працівників [19]. У системі соціального діалогу функціональне призначення колективного договору полягає в збалансуванні інтересів працівників і роботодавців через створення взаємних прав та обов'язків у межах мінімальних державних гарантій (табл. 1).

Таблиця 1**Функціональне призначення колективного договору**

Функція колективного договору	Сутність функції в системі соціального діалогу
Захисна	Встановлення, крім вже гарантованих законодавством, додаткових гарантій та пільг, що підвищує правовий захист робітників
Регулятивна	Встановлення конкретних правил організації праці, оплати, режиму робочого часу та відпочинку на



	підприємстві, що забезпечує передбачуваність та стабільність трудових відносин
Превентивна	Чітко врегульовані в договорі потенційні спірні питання дають змогу своєчасно запобігати виникненню трудових конфліктів, що сприяє ефективному соціальному діалогу
Координаційна	Співпраця роботодавця та працівників під час виконання робочих завдань підвищує ефективність колективного управління
Стимулювальна	Упровадження мотиваційних інструментів для підвищення продуктивності та ефективності сприяє зацікавленості сторін у співпраці.

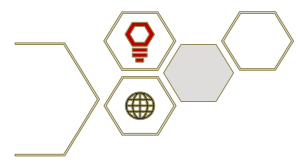
Джерело: авторська розробка

Функції колективного договору не є фіксованими та можуть змінюватися залежно від соціально-економічних умов. Колективний договір є інструментом безперервного діалогу, який функціонує впродовж усього періоду його чинності, а не лише на етапі укладення.

Відповідно до ст. 27 Закону України від 23.02.2023 № 2937-IX сторони колективного договору несуть відповідальність за перевірку його виконання в порядку, визначеному самими сторонами [18]. Такий підхід підкреслює принцип саморегуляції в соціальному діалозі, що уможливорює створення постійних комісій, власних процедур контролю, визначення періодичності та способів оцінювання дотримання домовленостей. Щорічне звітування підвищує підзвітність сторін, а регулярність моніторингу дає змогу оперативно виявити труднощі з дотриманням зобов'язань.

Отже, положення ст. 27 створюють ефективний механізм реалізації колективного договору, який гарантує не лише формальне підписання угод, а і їхнє системне виконання, підтримуючи стабільність трудових відносин [18].

У кризових умовах колективний договір є важливим засобом підтримки соціального діалогу. Дані звіту Міжнародної організації праці (International



Labour Organization, ILO) підтверджують, що під час пандемії COVID-19 колективні договори стали одним з основних інструментів стабілізації ринку праці. Вони сприяли збереженню робочих місць, захисту доходів працівників і підтримці безперервності діяльності підприємств, що значно підвищило стійкість ринку праці та мінімізувало негативні наслідки кризових ситуацій.

Звіт ILO демонструє, що серед 512 проаналізованих колективних договорів 69 % містили заходи щодо гарантування безпечних умов праці [20 с. 83], а 71 % – пільги щодо соціального захисту та оплачувані лікарняні [20 с. 86]. Конкретизація змісту колективних договорів дала змогу роботодавцям і працівникам узгодити гнучкі, але захищені умови збереження зайнятості.

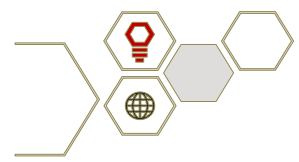
Практичне застосування інституту колективних договорів в Україні супроводжується низкою проблем, які впливають на його ефективність.

Передусім виявляється формальний характер договорів: у більшості випадків колективні договори мають декларативну природу, оскільки працівники фактично не залучені до переговорних процесів, а зміст договору лише дублює норми законодавства, не надаючи додаткових пільг чи гарантій.

Крім того, гостро стоїть проблема низького рівня охоплення працівників колективно-договірним регулюванням. Попри те, що законодавство України передбачає можливість укладання колективних договорів на підприємствах, значна частина приватного сектору, особливо малі та середні підприємства, залишається поза сферою колективно-договірного регулювання.

Низька зацікавленість роботодавців у соціальному партнерстві також негативно впливає на ефективність функціонування цього інституту. Частина роботодавців намагається уникати укладення колективного договору або встановлює мінімальні гарантії без додаткових відпусток, преміювання тощо. Це зумовлено економічними міркуваннями та прагненням мінімізувати витрати на оплату праці.

Ще одним викликом є відсутність систематичного моніторингу та оцінювання ефективності. Нині недостатньо дієвих інструментів оцінювання



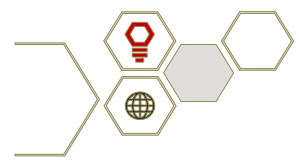
колективних договорів, а також не здійснюється належний моніторинг виконання зобов'язань. Це ускладнює визначення реального впливу колективних договорів на покращення умов праці та зниження конфліктності на підприємствах.

Виклики цифрової економіки та нестандартної зайнятості додатково ускладнюють ситуацію. Ринок онлайн-праці активно зростає, проте значна частина таких працівників має обмежений правовий захист і перебуває поза традиційною системою соціального забезпечення [21, с. 7–8].

Окремої уваги потребує питання гендерної рівності в колективних договорах. Дослідження показують, що адаптація української гендерної політики до європейських стандартів вимагає системного підходу, який охоплює механізми колективного регулювання [22, р. 10]. Це підкреслює важливість інтеграції до колективних договорів положень, які гарантують рівноправність жінок і чоловіків, унеможливляють дискримінацію за статевою ознакою та створюють безпечне робоче середовище. Крім того, важливо враховувати потреби вразливих категорій працівників, оскільки міжнародний досвід демонструє необхідність комплексних соціальних програм підтримки таких груп населення [23, р. 80].

Посилення ролі колективного договору в системі соціального діалогу потребує комплексних заходів. Передусім для збільшення кількості працівників, охоплених колективно-договірним регулюванням, доцільно запровадити стимули для роботодавців, зокрема зниження податкового навантаження або інші форми державної підтримки.

З огляду на це необхідно заохочувати роботодавців до соціального партнерства шляхом розроблення методичних рекомендацій, які розкривають практичну користь колективного договору. Водночас потрібно активізувати роль профспілок, забезпечуючи їм доступ до навчання, аналітичних даних та правової допомоги. Органи трудового контролю мають здійснювати



систематичні перевірки виконання договорів та оприлюднювати звіти про їхні результати.

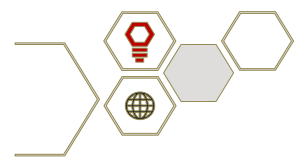
Для підвищення ефективності колективних договорів доцільно розробити типові шаблони з конкретизованими положеннями, що сприятиме укладенню змістовних та ефективних договорів. Крім того, необхідно створити єдину базу даних, що міститиме інформацію про всі колективні договори та забезпечить моніторинг та аналіз їхнього виконання.

Важливим напрямом є підвищення кваліфікації та рівня компетентності його сторін через організацію тренінгів для керівників підприємств, працівників і профспілкових активістів щодо механізмів укладання та виконання колективних договорів.

Отже, колективні договори є ефективним інструментом узгодження інтересів працівників і роботодавців за умови реальної участі обох сторін у переговорному процесі, належної конкретизації положень договору та забезпечення ефективного контролю за його виконанням.

Висновки. Дослідження підтвердило, що колективний договір є важливим інструментом взаємодії між роботодавцями та працівниками, ефективність якого залежить від належного застосування. За своєю правовою природою колективний договір поєднує договірні та нормативні аспекти. Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX наголошує на тому, що такий договір встановлює стандарти трудових відносин, розширює права представників працівників і детально регламентує процедуру переговорів.

Колективний договір виконує низку функцій: захист прав працівників, регулювання трудових відносин, запобігання трудовим конфліктам, координацію робочих процесів, мотивацію працівників, а також слугує доказовою базою в судових процесах. У надзвичайних або кризових ситуаціях такі договори сприяють збереженню робочих місць та забезпеченню стабільності.



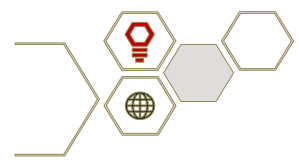
Водночас виявлено низку практичних проблем. Часто договори мають формальний характер і лише відтворюють норми законодавства, не забезпечуючи працівників додатковими пільгами чи гарантіями. Крім того, значна частина підприємств не укладає таких договорів, а роботодавці демонструють низький рівень зацікавленості в соціальному партнерстві. Виклики, пов'язані з цифровізацією та появою нових форм зайнятості, вимагають від законодавця нових підходів до регулювання трудових відносин.

Результати аналізу підтверджують необхідність підвищення ролі профспілок, посилення контролю за виконанням договорів, розроблення типових форм договорів для різних галузей, а також створення єдиної бази даних для моніторингу їхнього виконання.

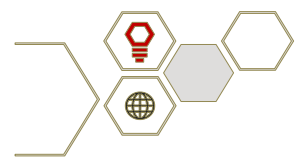
Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному аналізі ефективності чинних договорів, визначенні шляхів їхньої адаптації до нових умов зайнятості, вивченні досвіду європейських країн та виявленні чинників, які перешкоджають ефективному функціонуванню цього інституту.

Список використаних джерел

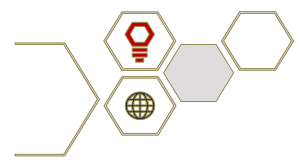
1. Зубрицький М. І., Ганечко О. М. Колективні договори та угоди: поняття, зміст, порядок укладення та значення для регулювання трудових відносин. *Київський часопис права*. 2025. № 2. С. 165–170. DOI: 10.32782/klj/2025.2.21
2. Oliukha V., Melnychuk D., Shepeliuk V. Collective agreement as a means of ensuring the stability of the enterprise in martial law. *Public Administration and Law Review*. 2022. № 1. P. 27–36. DOI: 10.36690/2674-5216-2022-1-27
3. Серeda О. Г., Бурнягіна Ю. М. Актуальні питання реформування трудового законодавства у сфері колективно-договірного регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. № 2(89). С. 188–194. DOI: 10.24144/2307-3322.2025.89.2.28



4. Корнілов Д. С. Поняття та правова природа колективного договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 90(2). С. 389–394. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/09/56.pdf> (дата звернення: 01.10.2025).
5. Тупіков І. В. Колективний договір як форма регулювання соціально-трудових відносин: особливості змісту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 88(2). С. 174–179. DOI: 10.24144/2307-3322.2025.88.2.23
6. Дубров М. О. Нормативно-правове регулювання соціального діалогу у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. № 78(1). С. 303–308. DOI: 10.24144/2307-3322.2023.78.1.49
7. Досін Б. В. Юридичний зміст поняття соціальний діалог. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. № 3(75). С. 98–103. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/03/6-2.pdf> (дата звернення: 01.10.2025).
8. Яцишин В. В. Принципи соціального діалогу у сфері праці : дис. ... д-ра філософії : 081. Одеса, 2021. 241 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/fb359e19-bd1e-4083-a0e0-98b5f4f15ee4/content> (дата звернення: 01.10.2025).
9. Tsymbaliuk S., Shkoda T. Social Partnership on Wage Regulation in Ukraine's Public Sector. *Studia Regionalne i Lokalne.* 2023. № Spec. Iss. P. 50–67. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f790b00b-5965-4c09-94f6-6cc0c2456bbd/content> (дата звернення: 01.10.2025).
10. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
11. Тупіков І. В. Нормативно-правове регулювання сфери дії колективних угод та договорів. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2023. № 4. С. 225–229. DOI: 10.24144/2788-6018.2023.04.36



12. Коломоєць А. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління вирішенням колективних трудових спорів. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 8. С. 75–81. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.8.75
13. Сімутіна Я. В., Шумило М. М. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
14. Савка К. М., Лета А. В., Бєлова М. В. Особливості трудових відносин у gigesonomu: сучасні виклики та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 1. С. 317–321. DOI: 10.24144/2788-6018.2025.01.50
15. Новак І. М. Соціальний діалог у контексті повоєнної розбудови та європейської інтеграції України. *Демографія та соціальна економіка*. 2025. № 59(1). С. 73–93. DOI: 10.15407/dse2025.01.073
16. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 30.09.2025).
17. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 30.09.2025).
18. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20> (дата звернення: 30.09.2025).
19. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 30.09.2025).
20. Social dialogue report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. ILO, 2022. URL: <https://doi.org/10.54394/vwwk3318> (date of access: 05.10.2025).
21. Слободян І. Ю., Шаповалова Г. А. Фріланс та гіг-контракти: правовий режим, захист прав та виклики сучасного регулювання в Україні.



Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми. 2025. № 6. С. 1–9. DOI: 10.70651/3083-6018/2025.6.15

22. The Gender Policy of Ukraine: Considering the EU Experience / V. Lukianets-Shakhova et al. *Revista de Gestão Social e Ambiental.* 2023. Vol. 17, no. 4. P. e03403. URL: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-030> (date of access: 04.10.2025).

23. Khotynska N. Prospects and challenges in implementing comprehensive assistance programs for vulnerable populations in the USA. *European Journal of Interdisciplinary Issues.* 2024. № 1(1). P. 75–81. DOI: 10.5281/zenodo.14791395