

УДК 301.101, 104

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2026.28.7>

Ходацький Д.С.

аспірант,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0882-1088>

Khodatskyi Dmytro

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНІ ІНСТРУМЕНТИ ПОБУДОВИ БЕЗПЕКОВОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

COLLECTIVE AGREEMENT INSTRUMENTS FOR BUILDING A SECURE MODEL OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

У статті досліджено колективно-договірні інструменти реалізації соціально-трудо-вих відносин в Україні. Проаналізовано зміст і динаміку укладання Генеральних та галузе-вих угод (у сфері телебачення і радіомовлення) у контексті забезпечення безпекової моделі соціально-трудо-вих відносин. Серед ключових ризиків договірного інструменту визначено нерегулярність укладання угод на національному рівні, їх декларативний характер і обме-жений вплив на розширення соціальних гарантій працівників. Виявлено позитивні тенден-ції на галузевому рівні (посилення конкретизації положень, врахування сучасних викликів); представлено якісну оцінку досягнення домовленостей за ключовими параметрами, що підтвердило регулярність соціального діалогу. Запропоновані напрями удосконален-ня договірного інструменту у досягненні безпековості.

Ключові слова: соціально-трудо-ві відносини, безпекова модель соціально-трудо-вих відносин, соціальне партнерство, колективні угоди, соціальний діалог.

This article examines collective bargaining instruments as a key mechanism for regulating social and labor relations in Ukraine. The study focuses on analyzing the content and evolution of collective agreements at various levels, primarily General Agreements at the national level and sectoral agreements. It has been established that between 2010 and 2022, the conclusion of General Agreements was irregular, indicating instability in the functioning of the social dialogue system. Furthermore, such agreements are often characterized by declarative provisions and limited opportunities to expand workers' rights and guarantees. The study identifies significant transformations in the structure and content of these agreements, including the reduction of certain essential sections, particularly those concerning employment regulation. At the same time, sectoral agreements (in the television and radio broadcasting sector) demonstrate more adaptive characteristics, including greater specificity of provisions, consideration of contemporary socio-economic and security challenges, as well as an increased practical focus. A distinctive feature of the implementation of the contractual instrument at the sectoral level is the regularity and openness of the negotiation process. The study's findings confirm that collective bargaining instruments play a significant role in shaping the security model of social and labor relations (existing standards for housing and medical care for employees). According to the author's approach, employment and wages are integral components of the security model of social and labor relations. By this criterion, sectoral agreements are effective, as the ratio of the average wage in the sector to the national average shows a significant excess; the employment rate fluctuates in proportion to changes in the country's economy, and social partners have not developed an effective mechanism for retaining staff. The study proposes directions for improving the contractual framework by resuming systematic negotiations and enhancing the measurability and enforceability of agreement provisions.

Keywords: labor relations, the security model of labor relations, social partnership, collective agreements, social dialogue.



© Ходацький Д.С., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації соціально-економічних систем особливого значення набуває забезпечення безпековості соціально-трудових відносин як ключової передумови сталого розвитку. Одним із базових інститутів, що формують відповідну модель, є інститут соціального партнерства, реалізація якого відбувається через систему колективно-договірного регулювання. Саме колективні угоди різних рівнів (національного, галузевого, територіального) визначають параметри взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками, а також виступають інструментом інституціоналізації соціального діалогу.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю оцінки ефективності колективних угод як інструменту забезпечення безпекової моделі соціально-трудових відносин в Україні, особливо в умовах зростання соціально-економічних ризиків та воєнних викликів. Метою дослідження є аналіз змісту та еволюції колективних угод різних рівнів, а також ідентифікація їх спроможності формувати безпечне середовище у сфері праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі сформувався різні підходи до трактування сутності трудових і соціально-трудових відносин, що зумовлено міждисциплінарним характером їх дослідження. З позицій трудового права, як пише Rakhimov M ці відносини розглядаються як взаємодія між працівником і роботодавцем, що регулюється нормами законодавства та реалізується через укладення і виконання трудового договору [3]. При цьому у звіті МОП акцент робиться на їх правових ознаках: нормативній урегульованості, добровільності, безперервності, наявності прав та обов'язків сторін, а також визначеній відповідальності [4]. Водночас на думку Остапенко Л. та Доцик Т. соціальна теорія трудового права розширює зміст цих відносин, пов'язуючи їх із досягненням соціальної справедливості, захистом прав працівників та балансуванням інтересів сторін [19]. Інституційний підхід, який описує Park Yung Chul, підкреслює вагомий роль держави, яка через законодавчі та організаційні механізми впливає на взаємодію між працівниками, роботодавцями та їх представницькими органами [2].

Економічна наука, на відміну від юридичної, зосереджується на змісті та результативності взаємодії учасників соціально-трудових відносин. Дослідники Семікіна М., Смутчак З. та Пасека С. акцентують увагу на ролі держави у забезпеченні соціальної та економічної рівноваги [21], Жадан О. – на впливі цих відносин на якість життя, рівень оплати праці та безпеку праці [13]. Незважаючи на сучасні виклики, для реалізації соціально-трудових відносин профспілкові організації залишаються ключовими учасниками, які впливають на формування державної політики у сфері праці і соціального захисту, про що зазначає Rogowski R. [5].

У сучасному науковому дискурсі, зокрема у працях Колота А. та Геримименко О., соціально-трудові відносини трактуються як багаторівнева система взаємодії між працівниками, роботодавцями, їх представницькими органами та державою з приводу регулювання широкого спектра питань трудового життя – від працевлаштування до завершення трудової діяльності, про що пишуть [16]. Вони мають безперервний характер і охоплюють економічні, соціальні, правові та психологічні аспекти праці. Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується утвердженням принципу людиноцентризму, відповідно до якого працівник виступає ключовим елементом системи [15]. Це зумовлює зростання ролі освіти впродовж життя, розвитку людського капіталу та посилення соціальної відповідальності суб'єктів господарювання.

Еволюція форм взаємодії у сфері праці засвідчує перехід від суто договірних відносин до соціального партнерства та соціального діалогу як вищих форм узгодження інтересів. Соціальне партнерство розглядається як ефективний механізм досягнення компромісу між сторонами, про що писали Данилевич Н., Поплавська О. [1], а також Назарова Г.В., Остапчук В.В. [18], тоді як соціальний діалог за визначенням Маршавіна Ю. виступає платформою для вироблення спільних рішень, що базуються

на довірі, відповідальності та спільних цінностях [17]. Таким чином, сучасне розуміння соціально-трудових відносин ґрунтується на їх комплексному, людиноцентристському та інституційному характері, що визначає їх ключову роль у забезпеченні соціальної стабільності та розвитку економіки.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у дослідженні та оцінюванні колективно-договірних інструментів реалізації соціально-трудових відносин, як основи формування безпекової моделі соціально-трудових відносин, відповідно до умов сучасних соціально-економічних викликів.

Виклад основного матеріалу. Дослідження договірних інструментів реалізації соціально-трудових відносин передбачає аналіз якості та змісту колективних угод, насамперед Генеральних угод на національному рівні. Встановлено, що у період 2010–2022 рр. укладання таких угод мало нерегулярний характер, що свідчить про нестабільність функціонування механізму соціального діалогу. Контент-аналіз показує збереження типової структури документів, однак із поступовим зникненням окремих ключових розділів, зокрема щодо зайнятості (табл. 1). Особливістю угод на національному рівні є те, що вони зорієнтовані на реалізацію норм чинного законодавства і по багатьох аспектах не розширюють права працівників. Крім того, оскільки соціальні партнери відповідають за поточну соціально-трудова політику в країні, то дивним видається уникнення норм, які б встановлювали мінімальні гарантії, наприклад, з оплати праці. Такий підхід актуалізувався після 2017 року, коли було змінено сутність самої гарантії «мінімальна заробітна плата»; з'явилася потреба встановлювати гарантії мінімального або базового тарифу.

Аналіз угод на національному рівні дозволяє зробити висновок, що основною тенденцією є посилення ролі держави як ключового регулятора соціально-трудових відносин, що супроводжується зниженням впливу профспілок і роботодавців у формуванні політики. У пізніших угодах переважають декларативні положення замість чітко визначених індикаторів, що ускладнює оцінку їх ефективності. Оцінювання договірних інструментів на цьому рівні викриває ряд ризиків, зокрема у сферах регулювання робочого часу, гарантії зайнятості та охорони здоров'я працівників.

Суттєвим фактором, що становить ризики для формування безпекової моделі соціально-трудових відносин є призупинення переговорного процесу в умовах воєнного стану, що обмежує розвиток договірних інструментів та знижує гнучкість системи соціально-трудових відносин.

На галузевому рівні договірний інструментарій є більш жвавим. Угоди укладаються і під час воєнного стану, але встановлено, що частина угод має пролонгаційний

Таблиця 1

Контент аналіз змісту Генеральних угод 2010–2022 років

	Чіткість формулювання мети	Дотримання структури документу, визначеної законодавством	Чіткі норми оплати праці	Охоплення усіх категорій працівників та гарантії їх зайнятості	Норми, гарантії безпеки та охорони праці	Формалізація норм соціального захисту
Генеральна угода 2010–2012	так	відповідає	частково	так	так	частково
Генеральна угода 2016 – 2017	так	відповідає	частково	частково	так	частково
Генеральна угода 2019–2021	так	відповідає	частково	частково	частково	частково

Джерело: побудовано автором за [10–12]

характер і не містить оновлених параметрів регулювання. Крім того, відсутність угод у низці високотехнологічних сфер (ІТ, фінансовий сектор) свідчить про нерозвиненість інституту соціального партнерства у цих галузях.

Провівши вибіркового аналіз галузевих угод (зокрема у сфері телебачення і радіомовлення) [6–9] було виявлено позитивні тенденції. Зокрема, спостерігається поступова еволюція змісту угод від декларативних до більш конкретизованих і практично орієнтованих положень. Посилюється увага до таких аспектів, як:

- гарантії збереження зайнятості, особливо в умовах кризових явищ;
- деталізація механізмів оплати праці та запобігання заборгованості;
- розвиток системи охорони праці, включаючи нові виклики (воєнні ризики, необхідність укриттів, медичного забезпечення);
- розширення соціальних гарантій, зокрема у сфері перепідготовки кадрів та підтримки працівників у разі вивільнення.

Окремої уваги заслуговує трансформація соціального діалогу у напрямі соціального партнерства, що передбачає більш чітке визначення форм взаємодії сторін та умов діяльності профспілок. Тож для цих сфер економічної діяльності договірний інструментарій забезпечення безпеки демонструє більшу адаптивність до сучасних викликів порівняно з національним, хоча і залишається фрагментарним та нерівномірно розвиненим.

Оцінюючи реалізацію (досягнення проголошених цілей) колективно-договірних угод, варто проаналізувати три ключові параметри: зайнятість, оплата праці та безпека праці (при цьому перші два параметри в авторській концепції безпекової моделі соціально-трудова відносин впливають на рівень безпековості). Отже, у порівнянні з загальними тенденціями по Україні, в сфері телебачення і радіомовлення (включено до Секції J Інформація та телекомунікації) динаміка зайнятості коливається в тих самих межах (табл. 2).

Такий характер зайнятості свідчить, що у даній сфері економічної діяльності відбуваються ті самі процеси, які негативно впливають на рівень зайнятості, зокрема, економічна нестабільність, міграція трудових ресурсів, тощо. Очевидним є те, що організації цієї сфери швидше адаптувалися до викликів пандемії COVID-19. Тобто це свідчить, що соціальні партнери змогли досягти компромісу та домовитися про збереження персоналу організацій у ці складні часи.

Наступний важливий параметр – оплата праці. В цьому контексті звернімо увагу на те, чи змогли соціальні партнери за допомогою договірної інструментарію домовитися про гідну оплату праці. В цьому сенсі оцінювання краще робити за показником, що показує на скільки кращими є пропозиції заробітних плат для працівників у порівнянні з встановленими стандартами і гарантіями у сфері оплати праці.

Аналізуючи такі данні (рис. 1) бачимо, що 2015–2016 роки були більш-менш стабілізаційними, оскільки частка працівників, яким нараховувалася заробітна плата (за виконану місячну норму) менше мінімальної заробітної плати скорочувалася. Проте у подальшому відбувався поступовий ріст цього показника і в 2021 (коли

Таблиця 2

Динаміка зміни рівня зайнятості в Україні та сфері інформації та телекомунікацій

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Середні темпи змін
Усього зайнято	0,910	0,990	0,993	1,013	1,013	0,960	0,981	0,978
Інформація та телекомунікації	0,958	1,008	0,996	1,023	1,032	0,981	1,019	0,997

Джерело: побудовано автором за [14]

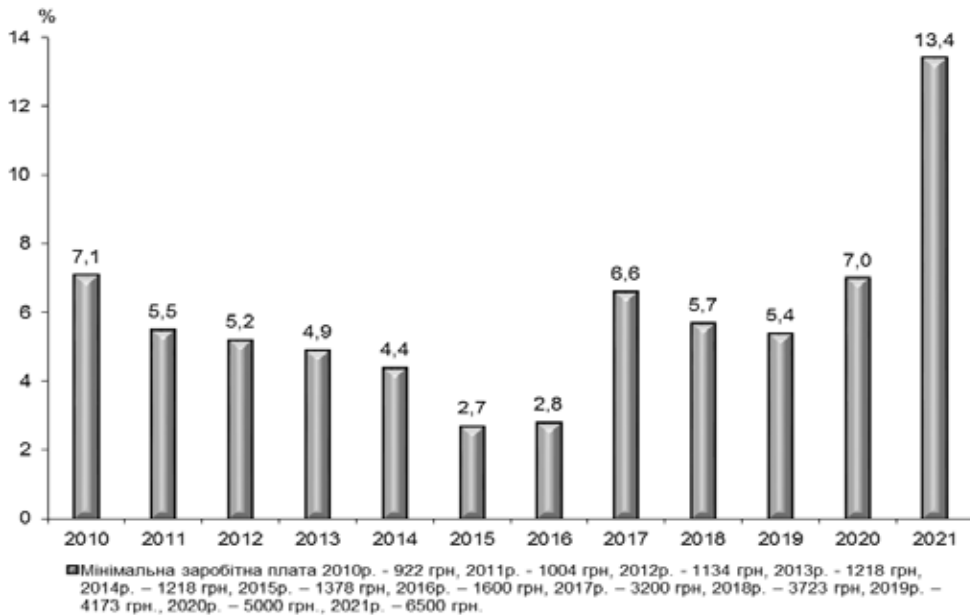


Рис. 1. Динаміка кількості штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах мінімальної заробітної плати, що діяла у грудні відповідного року

Джерело: побудовано автором за [20]

відсутні були наслідки пандемії COVID-19), він сягнув значення 13,4% (тобто більш як десята частина працюючих), що свідчить про те, що соціальні партнери не змогли домовитися про гідні умови оплати праці.

Якщо ж порівнювати розміри заробітної плати, зокрема у сфері досліджуваних організацій телебачення і радіомовлення, то побачимо, що в цій сфері соціальні партнери дбають про гідну оплату праці, тому рівень заробітних плат перевищує середнє значення по Україні (табл. 3).

Оцінюючи стан безпеки праці на робочому місці за досліджуваний період, скористаємося показником травматизму на виробництві. Відповідно до статистичної звітності, представленої Державним комітетом статистики, такий аналіз здійснюється у розрізі країни та галузей. Тож, до початку пандемії кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві поступово скорочувалася (у розрахунку на весь персонал), але важкість таких випадків зростала (збільшувалася кількість днів

Таблиця 3

Співвідношення середньої заробітної плати в окремих сферах економічної діяльності до середньої заробітної плати в Україні

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Середній рівень заробітної плати по Україні	4195	7104	10497	11591	14014	14847	17442	21473
Інформація та телекомунікації	1,695	1,692	1,671	1,716	1,822	2,076	2,176	2,443
Освіта	0,747	0,825	0,775	0,800	0,843	0,808	0,713	0,680

Джерело: побудовано автором за [20]

непрацездатності). COVID-19 цю тенденцію зламав: отримали ситуацію, коли тривалість днів непрацездатності зменшилася, але кількість випадків (самих потерпілих) зростала, що цілком корелювалося з піками захворюваності населення (у 2020 році були жорсткі протиепідеміологічні обмеження, а 2021 рік позначився появою нових штамів вірусу при більш «м'якій» політиці соціального дистанціювання) (рис. 2).

Варто звернути увагу, що дана галузь не демонструє суттєвих негативних аспектів щодо безпеки праці, тому активність соціальних партнерів щодо цього питання слід вважати дієвою.

Отже, з огляду на виявлені проблеми щодо реалізації колективно-договірного інструменту регулювання соціально-трудових відносин, постає необхідність відновлення регулярності укладання Генеральних угод та забезпечення безперервності переговорного процесу на національному рівні. Важливим напрямом є підвищення якості змісту колективних угод шляхом конкретизації їх положень, запровадження чітких індикаторів виконання та механізмів моніторингу. Необхідним є також розширення сфери охоплення колективно-договірного регулювання, зокрема за рахунок розвитку галузевих угод у нових секторах економіки, таких як ІТ, фінансові послуги та креативні індустрії. Поряд із цим слід посилити інституційну спроможність соціальних партнерів – профспілок і організацій роботодавців – для їх більш активної участі у формуванні соціально-трудової політики.

Окремої уваги потребує інтеграція безпекової складової у зміст колективних угод, що передбачає включення положень щодо охорони праці в умовах підвищених ризиків, збереження зайнятості та соціального захисту працівників у кризових ситуаціях. Важливим є також розвиток соціального діалогу як платформи узгодження інтересів сторін та підвищення рівня довіри між ними, що вимагає більшої активності сторін.

Таким чином, удосконалення колективно-договірного регулювання має здійснюватися комплексно та бути спрямованим на формування ефективної, гнучкої та людино-центристської моделі соціально-трудових відносин.

Висновки. За результатами дослідження встановлено, що система колективно-договірного регулювання в Україні характеризується неоднорідністю розвитку та обмеженою ефективністю у забезпеченні безпекової моделі соціально-трудових відносин. На національному рівні основними проблемами є нерегулярність укладання

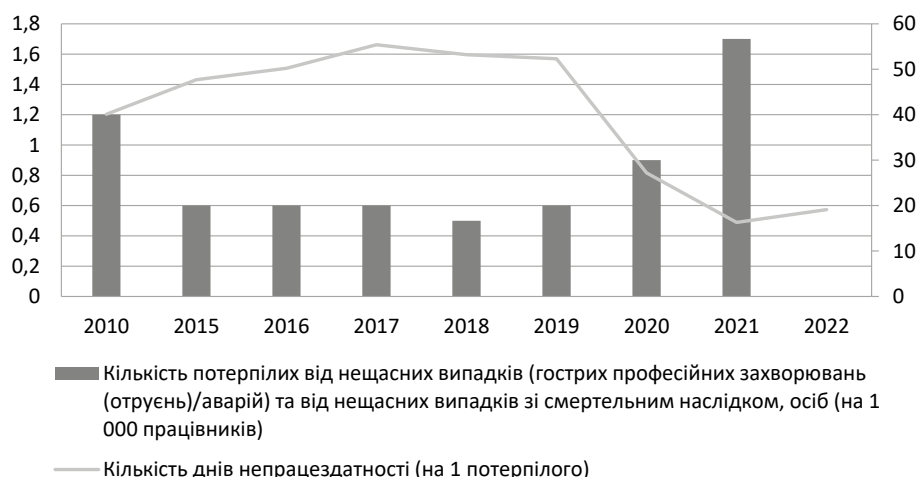


Рис. 2. Травматизм, пов'язаний з виробництвом, в Україні
Джерело: побудовано за [22]

Генеральних угод, їх декларативний характер, а також посилення домінування держави при зниженні ролі інших соціальних партнерів. Це зумовлює наявність інституційних ризиків у сфері зайнятості, умов праці та соціального захисту. На галузевому рівні, попри збереження переговорного процесу, спостерігається формалізація угод та їх обмежене охоплення економічних сфер. Водночас позитивною тенденцією є поступова конкретизація змісту угод, врахування сучасних соціально-економічних і безпекових викликів, а також посилення практичної спрямованості заходів.

У цілому, для підвищення ефективності інституту соціального партнерства доцільним є:

- відновлення системного переговорного процесу на національному рівні;
- підвищення конкретизації та вимірюваності положень колективних угод;
- розширення охоплення галузевими угодами нових секторів економіки;
- посилення ролі профспілок і роботодавців у формуванні соціально-трудової політики.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме зміцненню безпековості соціально-трудоких відносин та формуванню більш стійкої соціально-економічної системи.

Список використаних джерел:

1. Danylevych, N., Poplavska O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 2020. No. 135, e69185. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.69185>
2. Park Yung Chul. Social Welfare and Industrial Relations. *Economic Liberalization and Integration in East Asia: A Post-Crisis Paradigm*. Oxford, 2005; online edn, Oxford Academic, 1 Feb. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1093/0199276773.003.0014>
3. Rakhimov M. The Principles of the Classical Theory of Labor Law. *International Journal of Law and Policy*. 2024. № 2(2). URL: https://www.researchgate.net/publication/378476226_The_Principles_of_the_Classical_Theory_of_Labor_Law (дата звернення 10.02.2026)
4. Report of the Director-General. *International Labour Conference. 71st Session 1985*. ILO. Geneva. 1985. C.8, URL: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1985-71\)3-67.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1985-71)3-67.pdf) (дата звернення 20.02.2026)
5. Rogowski, R. Industrial relations as a social system. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit. Organisation und Management*. 2000. No. 7(1), pp. 97–125. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoa-344390> (дата звернення 17.02.2026)
6. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Центральним комітетом профспілки працівників культури України на 2011–2015 роки в галузі телебачення і радіомовлення 2011 р. URL: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-mizh-derzhavnim-komitetom-telebachennya-i-radiomovlennya-ukrayini-ta-centralnim-komitetom-profspilki-pracivnikiv-kulturi-ukrayini-na-2011-2015-roki-v-galuzi-telebachennya-i-radiomovlennya-2011-r> (дата звернення 12.02.2026)
7. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Профспілкою працівників культури України на 2017–2021 роки у сфері телебачення і радіомовлення. URL: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-mizh-derzhavnim-komitetom-telebachennya-i-radiomovlennya-ukrayini-ta-profspilkoju-pracivnikiv-kulturi-ukrayini-na-2017-2021-roki-u-sferi-telebachennya-i-radiomovlennya> (дата звернення 13.02.2026)
8. Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Профспілкою працівників культури України на 2023–2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення. URL: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/haluzeva-uhoda-mizh-derzhavnym-komitetom-telebachennya-i-radiomovlennya-ukrayini-ta-profspilkoju-pratsivnykiv-kultury-ukrayini-na-2023-2028-roku-u-sferi-telebachennya-i-radiomovlennya> (дата звернення 14.02.2026)
9. Галузева угода на 2009–2010 роки в галузі телебачення і радіомовлення. URL: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-na-2009-2010-roki-v-galuzi-telebachennya-i-radiomovlennya> (дата звернення 15.02.2026)
10. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. URL: <https://old.fru.ua/images/GenUgoda-Fin14052019.pdf> (дата звернення 11.02.2026)

11. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016 – 2017 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16/ed20160823#Text> (дата звернення 12.02.2026)
12. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки. URL: https://employers.org.ua/assets/files/gen_ugoda/General%20agreement2010.pdf (дата звернення 18.02.2026)
13. Жадан О.В. Соціально-трудові відносини як об'єкт державного регулювання. *Економіка та держава*. 2014. № 5/2014. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/26.pdf (дата звернення 20.02.2026)
14. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012–2021 роках. Державна служба статистики України. https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2020_ue.xls (дата звернення 22.02.2026)
15. Колот, А., Герасименко, О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (II частина). *Демографія та соціальна економіка*. 2022. No. 50(4), pp. 90–117. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.090>
16. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487, [1] с.
17. Маршавін Ю.М. Соціальний діалог як інструмент подолання постпандемічного «синдрому». *Проблеми сучасних трансформацій. Серія економіка та управління*. 2022. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-4-07-03>
18. Назарова Г.В., Остапчук В.В. Соціальний діалог в умовах трансформації міжнародного ринку праці та викликів війни. *Сталий розвиток економіки*. № 1 (52), 2025. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-52-11>
19. Остапенко Л., Доцик Т. Поняття, ознаки та зміст трудових правовідносин. *Академічні візії*. 2025. Випуск 39/2025. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/download/1421/1300/1319> (дата звернення 16.02.2026)
20. Праця України 2021. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_ukr_2021.pdf (дата звернення 27.02.2026)
21. Семикіна М.В., Смутчак З.В., Пасєка С.Р. Сучасна теорія соціально-трудо-вих відносин: курс лекцій. Навчальний посібник для студентів та аспірантів економічних спеціальностей закладів вищої освіти. Кропивницький: видавець Лисенко В.Ф., 2020. 236 с.
22. Травматизм на виробництві в Україні у 2022 році. Державна служба статистики. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/oz_rik/travm_na_vyr_2022.xls (дата звернення 28.02.2026)

References:

1. Danylyevych, N., & Poplavska, O. (2020). Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: Case of Ukraine. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, no. 135, e69185. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.69185>
2. Park Chul Yung. Social Welfare and Industrial Relations. *Economic Liberalization and Integration in East Asia: A Post-Crisis Paradigm*. Oxford, 2005; online edn, Oxford Academic, 1 Feb. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1093/0199276773.003.0014>
3. Rakhimov, M. (2024). The principles of the classical theory of labor law. *International Journal of Law and Policy*, no. 2(2). Available at: https://www.researchgate.net/publication/378476226_The_Principles_of_the_Classical_Theory_of_Labor_Law (accessed: February 10, 2026)
4. International Labour Organization. (1985). *Report of the Director-General. International Labour Conference (71st Session)*. Geneva: ILO. Available at: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1985-71\)3-67.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1985-71)3-67.pdf) (accessed: February 20, 2026)
5. Rogowski, R. (2000). Industrial relations as a social system. *Industrielle Beziehungen*, no. 7(1), pp. 97–125. Available at: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-344390> (accessed: February 17, 2026)
6. Derzhavnyi komitet telebachennia i radiomovlennia Ukrainy. (2011). Haluzeva ughoda v haluzi telebachennia i radiomovlennia (2011–2015) [Sectoral agreement in television and radio broadcasting (2011–2015)]. Available at: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-mizh-derzhavnim-komitetom-telebachennya-i-radiomovlennya-ukrayini-ta-centralnim->

komitetom-profspilki-pracivnikiv-kulturi-ukrayini-na-2011-2015-roki-v-galuzi-telebachennya-i-radiomovlennya-2011-r (accessed: February 12, 2026)

7. Derzhavnyi komitet telebachennia i radiomovlennia Ukrainy. (2017). Haluzeva uhoda u sferi telebachennia i radiomovlennia (2017–2021) [Sectoral agreement in television and radio broadcasting (2017–2021)]. Available at: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-mizh-derzhavnim-komitetom-telebachennya-i-radiomovlennya-ukrayini-ta-ta-profspilkoyu-pracivnikiv-kulturi-ukrayini-na-2017-2021-roki-u-sferi-telebachennya-i-radiomovlennya> (accessed: February 13, 2026)

8. Derzhavnyi komitet telebachennia i radiomovlennia Ukrainy. (2023). Haluzeva uhoda u sferi telebachennia i radiomovlennia (2023–2028) [Sectoral agreement in television and radio broadcasting (2023–2028)]. Available at: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/haluzeva-uhoda-mizh-derzhavnym-komitetom-telebachennia-i-radiomovlennia-ukrayini-ta-profspilkoiu-pratsivnykiv-kultury-ukrayini-na-2023-2028-roky-u-sferi-telebachennia-i-radiomovlennia> (accessed: February 14, 2026)

9. Derzhavnyi komitet telebachennia i radiomovlennia Ukrainy. (2009). Haluzeva uhoda v haluzi telebachennia i radiomovlennia (2009–2010) [Sectoral agreement in television and radio broadcasting (2009–2010)]. Available at: <https://comin.gov.ua/diyalnist/galuzevi-ugodi/galuzeva-ugoda-na-2009-2010-roki-v-galuzi-telebachennya-i-radiomovlennya> (accessed: February 15, 2026)

10. Federatsiia robotodavtsiv Ukrainy. (2019). Heneralna uhoda pro rehuliuвання sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn (2019–2021) [General agreement on the regulation of socio-economic policy and labor relations (2019–2021)]. Available at: <https://old.fru.ua/images/GenUgoda-Fin14052019.pdf> (accessed: February 11, 2026)

11. Verkhovna Rada Ukrainy. (2016). Heneralna uhoda pro rehuliuвання sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn (2016–2017) [General agreement on the regulation of socio-economic policy and labor relations (2016–2017)]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16/ed20160823#Text> (accessed: February 12, 2026)

12. Organizatsiia robotodavtsiv Ukrainy. (2010). Heneralna uhoda pro rehuliuвання sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn (2010–2012) [General agreement on the regulation of socio-economic policy and labor relations (2010–2012)]. Available at: https://employers.org.ua/assets/files/gen_ugoda/General%20agreement2010.pdf (accessed: February 18, 2026)

13. Zhadan, O. V. (2014). Sotsialno-trudovi vidnosyny yak ob'ekt derzhavnogo rehuliuвання [Social and labor relations as an object of state regulation]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 5. Available at: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/26.pdf (accessed: February 20, 2026)

14. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2022). Zainiate naseleння za vydamy ekonomichnoi diialnosti (2012–2021) [Employed population by types of economic activity (2012–2021)]. Available at: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2020_ue.xls (accessed: February 22, 2026)

15. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2022). Do filosofii moralnoi ekonomiky: kontseptolohiia liudynotsentrychnosti [Towards the philosophy of moral economy: Conceptualization of human-centeredness]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika* [Demography and Social Economy], no. 4(50), pp. 90–117. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.090>

16. Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2021). *Pratsia XXI: filosofia zmin, vyklyky, vektory rozvytku* [Work of the 21st century: Philosophy of changes, challenges, development vectors]. Kyiv: KNEU. 487p.

17. Marshavin, Y. M. (2022). Sotsialnyi dialoh yak instrument podolannia postpandemichnogo syndromu [Social dialogue as a tool for overcoming the post-pandemic syndrome]. *Problemy suchasnykh transformatsii* [Problems of Modern Transformations], no. 4. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-4-07-03>

18. Nazarova, H. V., & Ostapchuk, V. V. (2025). Sotsialnyi dialoh v umovakh transformatsii mizhnarodnogo rynku pratsi ta vyklykiv viiny [Social dialogue under the transformation of the international labor market and war challenges]. *Stalyi rozvytok ekonomiky* [Sustainable Economic Development], no. 1(52). DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-52-11>

19. Ostapenko, L., & Dotsyk, T. (2025). Poniattia, oznaky ta zmist trudovykh pravovidnosyn [Concept, features and content of labor relations]. *Akademichni vizii* [Academic Visions], no. 39. Available at: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/download/1421/1300/1319> (accessed: February 16, 2026)

20. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2022). Pratsia Ukrainy 2021: Statystychnyi shchorichnyk [Labour of Ukraine 2021: Statistical yearbook]. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/08/zb_pr_ukr_2021.pdf (accessed: February 27, 2026)

21. Semykina, M. V., Smutchak, Z. V., & Pasieka, S. R. (2020). *Suchasna teoriia sotsialno-trudovykh vidnosyn* [Modern theory of social and labor relations]. Kropyvnytskyi: Vydavets Lysenko V.F. 236 p.

22. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2023). *Virobnychy travmatyzm v Ukraini u 2022 rotsi* [Occupational injuries in Ukraine in 2022]. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/oz_rik/travm_na_vyr_2022.xls (accessed: February 28, 2026)

Дата надходження статті: 19.03.2026

Дата прийняття статті: 09.04.2026

Дата публікації статті: 25.06.2026