

ВІДГУК

опонента доктора юридичних наук, старшого наукового співробітника Шумила Михайла Миколайовича про дисертацію Яцишина Вадима Валерійовича «Принципи соціального діалогу у сфері праці», поданої на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081-Право

Актуальність теми дисертації. Соціальний діалог у сфері праці є достатньо складним та багатогранним явищем, доктринальний розвиток якого тісно пов'язаний із забезпеченням дієвих механізмів подолання кризових явищ та протиріч у суспільстві, особливо в умовах кризових явищ в економіці, поглиблених пандемією коронавірусу. Саме принципи соціального діалогу у сфері праці є підвалинами, фундаментом та основою сталого розвитку всього інституту соціального діалогу у сфері праці. Водночас, сьогодні в науці трудового права України відсутні ґрунтовні теоретико-правові дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці.

Вперше на законодавчому рівні основні принципи соціального діалогу були закріплені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року №2862-VI. Проте, за час дії цього Закону в науці трудового права так і було здійснено спеціального комплексного дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці.

Своєчасність обраного дисертантом напряму наукового пошуку обумовлюється подальшим розвитком соціального діалогу в Україні, оновленням законодавства, що регулює колективні трудові відносини, змістовним переглядом значення соціального діалогу у сфері праці у сучасних соціально-економічних умовах.

Системне дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці дозволяє розкрити потенціал соціального діалогу в цій сфері, визначити інструменти підвищення його якості та ефективності, сприяють вдосконаленню чинного законодавства про соціальний діалог та практики його застосування.

Актуальною є проблематика принципів соціального діалогу у сфері праці в умовах кодифікації національного трудового законодавства, що вимагає формулювання конкретних пропозицій стосовно закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці у проекті Трудового кодексу України.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Аналізуючи зміст роботи, можна дійти висновку, що проведене В.В. Яцишиним дисертаційне дослідження є самостійним, творчим, цілісним, характеризується системним підходом до предмету дослідження.

Визначені в роботі завдання відповідають загальній меті дисертаційної роботи, що полягає у дослідженні переліку та змісту принципів соціального діалогу у сфері праці, їх значення в правотворчій і правозастосовній діяльності, а також формулюванні теоретично обґрунтованих пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог, проекту Трудового кодексу України в цій частині.

Чітко визначеними є об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дисертації є правовідносини із соціального діалогу у сфері праці. Предметом дослідження – принципи соціального діалогу у сфері праці.

Мета дослідження, а також поставлені для її досягнення завдання визначили структуру роботи, яка є цілком логічною, виваженою і такою, що охоплює найбільш важливі аспекти дослідження. Дисертація складається з анотації, зі вступу, двох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Дисертантом використано і належним чином опрацьовано значну джерельну базу (237 джерел). Автором проаналізовано значний обсяг наукової літератури, в тому числі безпосередньо з проблематики дисертаційного дослідження, акти чинного законодавства, матеріали судової практики.

Висновки і результати дослідження є достатньо обґрунтованими, оскільки вони отримані завдяки використанню дисертантом філософських, загальнонаукових та спеціальних методів, що були обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження. Обґрунтованість і достовірність отриманих наукових результатів дослідження забезпечуються застосуванням дисертантом діалектичного, історико-правового, формально-логічного, порівняльно-правового методів, методів системно-структурного аналізу, теоретико-правового моделювання.

Теоретичну основу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі загальної теорії права, конституційного, трудового, адміністративного права, інших галузей системи права України.

Нормативно-правову базу дослідження склали Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, закони і підзаконні нормативно-правові акти у сфері соціального діалогу, правові акти соціального діалогу, локальні нормативно-правові акти.

Емпіричною базою дослідження є рішення Конституційного Суду України, матеріали судової практики за 2015-2020 роки.

Висновки та пропозиції за результатами наукового дослідження доповідалися й обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Наукова новизна і практична значущість одержаних результатів. Характеризуючи наукову новизну дослідження, слід зазначити, що дисертація В.В. Яцишина є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням принципів соціального діалогу у сфері праці.

Відповідно до результатів здійсненого дослідження отримано результати, що характеризуються науковою новизною, мають як теоретичне, так і практичне значення.

У роботі з'ясовано правову природу принципів соціального діалогу, закріплених у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», з точки зору віднесення окремих із них до загальноправових, міжгалузевих та інституційних принципів. Обґрунтовано, що деякі з основних принципів соціального діалогу (ст. 3 Закону) за своєю правовою природою є загальноправовими (верховенства права, законності, рівності), інші – міжгалузевими принципами, оскільки сфера застосування соціального діалогу не обмежується сферою праці (соціальний діалог здійснюється також у сферах зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я та ін.).

Автором визначено співвідношення таких правових категорій, як принципи трудового права, основні принципи соціального діалогу, закріплені у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», та принципи соціального діалогу у сфері праці. Доведено, що принципи соціального діалогу у сфері праці є виключно трудовою категорією, а саме принципами правового інституту «Соціальний діалог у сфері праці» в структурі Колективного трудового права як елементу системи трудового права України;

Заслуговує на увагу авторська позиція стосовно доцільності включення до переліку інституційних (принципів правового інституту «Соціальний діалог у сфері праці») принципів соціального діалогу у сфері праці таких принципів: репрезентативності сторін; правоможності представників сторін; відкритості; прозорості; гласності; незалежності сторін; рівноправності сторін; добровільності; конструктивності; прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги сторін; пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; обов'язковості виконання колективних угод,

колективних договорів, інших актів соціального діалогу; відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог.

Потрібно відзначити теоретичне і практичне значення визначення автором поняття і змісту зазначених вище принципів соціального діалогу у сфері праці, а також пропозицій щодо їх законодавчого закріплення у чинному Кодексі законів про працю України, зареєстрованих проектах Трудового кодексу України.

У дисертації обґрунтовано правозастосовне і правотворче значення принципів соціального діалогу у сфері праці, яке виявляється в тому, що зазначені принципи: виступають своєрідними орієнтирами розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей; є основою правотворчої діяльності уповноважених суб'єктів, безпосередньо впливаючи на зміст нормативних приписів; виступають еталоном при тлумаченні та застосуванні норм законодавства про соціальний діалог; спрямовані на заборону зловживання правами під час соціального діалогу, охорону і захист прав та інтересів його сторін.

Слушними є пропозиції дисертанта щодо врахування законодавчого досвіду зарубіжних країн та необхідності доповнення Кодексу законів про працю України, Книги шостої «Колективні трудові відносини» зареєстрованих проєктів Трудового кодексу України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці», в якій закріпити норми про основні положення про соціальний діалог у сфері праці, в тому числі перелік інституційних принципів соціального діалогу у сфері праці з визначенням їх поняття та змісту.

Значний інтерес становлять пропозиції щодо вдосконалення юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, зокрема, внесення конкретних пропозицій до відповідних статей законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Варто звернути увагу на те, що кожен із принципів соціального діалогу у сфері праці потребує чіткого визначення сфери його дії, змісту, значення для правотворчої та правозастосовної діяльності. Потрібно віддати належне автору, що ці важливі питання аналізуються в дисертації на достатньому науковому і методологічному рівнях. І це необхідно, насамперед, для того, щоб розкрити значення закріплених у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» основних принципів соціального діалогу, довести, що це не якісь декларативні положення, а основа подальшого розвитку соціального діалогу у різних сферах його здійснення.

В дисертації сформульовані й інші висновки та пропозиції, що мають наукову новизну, теоретичне і прикладне значення.

Повнота викладення основних результатів дисертації в наукових виданнях. Дисертаційне дослідження виконане автором самостійно, сформульовані в ньому положення, висновки та пропозиції обґрунтовані на підставі його особистих досліджень і викладені в наукових статтях і тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Основні теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження знайшли відображення у 13 наукових публікаціях, із них 4 наукові статті, опубліковані у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, 1 наукова стаття, опублікована у зарубіжному періодичному виданні юридичного напрямку, а також 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Висновки та пропозиції, сформульовані в дисертації, мають теоретичне і практичне значення і можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем соціального діалогу в сфері праці;

правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог, проекту Трудового кодексу України;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування чинного законодавства України сторонами соціального діалогу та їх суб'єктами на відповідних рівнях його здійснення;

навчальному процесі – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Соціальний діалог в Україні», «Публічно-правові аспекти соціального діалогу в Україні», розробці програм навчальних дисциплін, методичних рекомендацій, підготовці підручників, навчальних посібників, тематики курсових та кваліфікаційних робіт із зазначених дисциплін.

Відсутність порушень академічної доброчесності. У ході вивчення як дисертаційного дослідження, так і наукових публікацій, фактів порушень академічної доброчесності не виявлено.

Зауваження і дискусійні положення дисертації. Загалом позитивно оцінюючи дисертацію В.В. Яцишина, водночас необхідно звернути увагу на деякі положення, що могли б слугувати предметом подальших наукових досліджень або дискусії під час публічного захисту.

1. Відзначаючи як позитивний момент визначення автором поняття і змісту принципів соціального діалогу у сфері праці, варто звернути увагу на окремі положення, сформульовані в дисертації, які потребують додаткового обґрунтування під час її публічного захисту. Так, у підрозділі 2.3 визначаються поняття принципу прийняття реальних зобов'язань і його основні характеристики (с. 143-144), серед яких відзначається, що передумовою прийняття реальних зобов'язань повинне бути застосування оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань. Проте, автор не зазначає, а кого саме буде наділено повноваженнями оцінювати реальні можливості виконання зобов'язань. Відсутність практичного механізму оцінки реальності зобов'язань перетворює цей принцип в декларативне положення, що не має істотного значення.

2. У підрозділі 2.3 дисертації досліджується принцип взаємної поваги як один із принципів соціального діалогу у сфері праці. Аналізуючи зміст зазначеного принципу, дисертант наводить цитату з підручника з етики державного управління, в якому згадується про Етичний кодекс державного управління (с. 146). Автору варто було врахувати прийняті останніми роками низку кодексів (правил) етичної поведінки окремих категорій працівників, у тому числі Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби 05 серпня 2016 року №158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2021 року №72-21), Кодекс суддівської етики, затверджений XI черговим з'їздом суддів України 22 лютого 2013 року, Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів, затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів 27 квітня 2017 року, Правила адвокатської етики, затверджені Звітно-виборним з'їздом адвокатів України 09 червня 2017 року, Правила професійної етики нотаріусів України, затверджені наказом Міністерства юстиції України 7 червня 2021 року №2039/5 та ін. Положення зазначених актів слід було використати при характеристиці змісту зазначеного принципу.

3. Потребує додаткового обґрунтування визначення автором поняття і змісту принципу пріоритету узгоджувальних процедур (с. 157-159). Враховуючи те, що у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» узгоджувальні процедури визнано однією із форм здійснення соціального діалогу, виникає логічне питання: пріоритетність цього принципу варто розглядати щодо яких інших категорій?

4. На с. 174 дисертації автор пише про те, що суттю відповідальності в соціальному діалозі у сфері праці, як і в інших галузях права, є правоохорона – забезпечення примусу з боку держави за протиправні дії. Це твердження видається дискусійним, оскільки чинним законодавством України передбачена

відповідальність сторін соціального діалогу не тільки за протиправні дії, а й за бездіяльність, наприклад, ухилення від участі в колективних переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Крім того, не можна погодитися з визначенням сутності відповідальності як правоохорони, оскільки юридична відповідальність має за мету не тільки покарання правопорушника, а й відновлення порушених прав, відшкодування у передбачених випадках заподіяної шкоди та ін.

Висловлені зауваження носять переважно уточнюючий характер і не впливають на загальну позитивну оцінку виконаного дослідження. Вони переслідують мету запросити автора до наукової дискусії та врахувати зазначені зауваження у подальшій науковій розробці проблематики дослідження.

Ідеться про певну неповноту розгляду окремих положень дисертації, що має теоретичне і практичне значення, містить нові наукові висновки і підходи до вирішення конкретного наукового завдання.

Висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам.

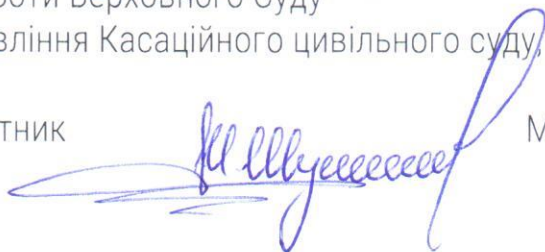
1. Дисертаційна робота В.В. Яцишина на тему «Принципи соціального діалогу у сфері праці», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, є комплексним, цілісним, завершеним науковим дослідженням. В ній отримано нові науково обґрунтовані результати, що відрізняються новизною в постановці і вирішенні проблем теоретико-правового розуміння принципів соціального діалогу у сфері праці.

2. Дисертація В.В. Яцишина на тему «Принципи соціального діалогу у сфері праці» за актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною значимістю здобутих результатів відповідає спеціальності 081-Право та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України

від 23 серпня 2016 р. № 261 (із змінами і доповненнями від 3 квітня 2019 р. № 283), п. 10 Тимчасового порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 (зі змінами від 21 жовтня 2020 р. № 979), а її автор – Яцишин Вадим Валерійович на підставі прилюдного захисту заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Опонент –

заступник керівника департаменту
аналітичної та правової роботи Верховного Суду –
начальник правового управління Касаційного цивільного суду,
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник



Михайло ШУМИЛО

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ

Зав. сектору *Лисенко Т.О.*



09.12.2021 р.