НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

**ЯЦИШИН ВАДИМ ВАЛЕРІЙОВИЧ**

УДК 349.2:331.105

# ДИСЕРТАЦІЯ
# ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

081 – Право
подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело_____ В.В. Яцишин

**Науковий керівник –**
**ЛАГУТІНА Ірина Вікторівна,**
доктор юридичних наук, професор

Одеса – 2021

# АНОТАЦІЯ

***Яцишин В.В.*** **Принципи соціального діалогу у сфері праці.** Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021.

Дисертація є першим у науці трудового права України спеціальним комплексним дослідженням принципів соціального діалогу у сфері праці.

У дисертації досліджено теоретичні та практичні аспекти визначення поняття, змісту та значення принципів соціального діалогу у сфері праці, а також сформульовано пропозиції і рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог, практики його застосування, а також зареєстрованих проєктів Трудового кодексу України.

Зазначено, що за своєю сутністю соціальний діалог є складним і багатоаспектним поняттям. Соціальний діалог застосовується в різних сферах суспільного життя (зайнятості, праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я та ін.). Соціальний діалог у сфері праці за своєю галузевою природою є трудоправовою категорією, яку можна визначити у декількох значеннях: як один з основних принципів сучасного трудового права; як окремий правовий інститут Колективного трудового права як структурної частини системи трудового права України.

Обґрунтовано, що значення соціального діалогу у сфері праці детермінується його загальною спрямованістю на визначення, зближення та узгодження позицій сторін та їх суб'єктів задля формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Окрім цього, соціальний діалог у сфері праці має важливе значення як: засіб розбудови суспільних відносин демократичними методами; засіб покращення умов праці як базової категорії життя; засіб подолання соціальної напруженості та вирішення конфліктних

ситуацій (у тому числі до переходу їх у активну фазу – упередження); засіб подолання протирічь між різними сторонами соціального діалогу на різних його рівнях; засіб забезпечення та спосіб встановлення справедливого балансу між інтересами сторін соціального діалогу у сфері праці; інструмент подолання кризових ситуацій, у тому числі кризи, викликаної пандемією COVID-19.

Визначено поняття принципів соціального діалогу у сфері праці як основоположних ідей, вихідних положень і засад, на яких ґрунтується соціальний діалог у сфері праці, здійснюється його правове регулювання, реалізуються інтереси і наміри сторін на відповідному рівні (національному, галузевому, територіальному та локальному) соціального діалогу у визначених законом організаційно-правових формах.

З'ясоване правозастосовне значення принципів соціального діалогу у сфері праці полягає в тому, що зазначені принципи виступають своєрідними орієнтирами подальшого розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей соціального діалогу; є основою правотворчої діяльності уповноважених суб'єктів, безпосередньо впливаючи на зміст нормативних приписів; виступають еталоном при тлумаченні та застосуванні норм законодавства про соціальний діалог; запобігають зловживанню сторонами своїми правами під час здійснення соціального діалогу.

Здійснено класифікацію принципів соціального діалогу у сфері праці залежно від: сфери правового регулювання (загальноправові, міжгалузеві та інституційні); поширення на різні форми соціального діалогу (принципи, що поширюються на усі форми здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремі форми здійснення соціального діалогу); рівнів здійснення соціального діалогу (принципи, що поширюються на усі рівні здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на певні рівні здійснення соціального діалогу); суб'єктного складу сторін соціального діалогу (тристороннього або двостороннього співробітництва); ступеню поширення на

сторін соціального діалогу (принципи, що поширюються на усіх сторін соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремих сторін соціального діалогу).

Встановлено, що у міжнародно-правових актах відсутній систематизований перелік принципів соціального діалогу у сфері праці. Це можна пояснити почасти й тим, що міжнародні стандарти зазначених принципів формувалися протягом тривалого часу, з урахуванням потреб і викликів сучасності, та спрямовувались передусім на визначення ключових положень здійснення соціального діалогу, як правило, на прикладі окремих організаційно-правових форм його здійснення. Зроблено висновок про те, що законодавчо закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» перелік основних принципів соціального діалогу в цілому відповідає міжнародним стандартам зазначених принципів.

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

Доведено системність та взаємозв'язок законодавчо закріплених основних принципів соціального діалогу та необхідність їх комплексного застосування для досягнення мети і вирішення завдань соціального діалогу.

На підставі аналізу переліку основних принципів соціального діалогу, закріпленого у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», зроблено висновок, що цей перелік не є вичерпним. Видається можливим

виокремлення й інших принципів соціального діалогу у сфері праці, зокрема, принципів окремих організаційно-правових форм соціального діалогу (наприклад, принципів узгоджувальних процедур або колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод тощо). У зв'язку з цим доречно доповнити ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремою частиною такого змісту: «2. Соціальний діалог в окремих формах, визначених частиною першою цієї статті, може здійснюватися з урахуванням інших принципів, передбачених законами, колективними угодами і колективними договорами».

Обґрунтовано доцільність 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.

Враховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, Книгу шосту «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.

Сформульовано поняття принципу верховенства права у соціальному діалозі у сфері праці як основоположної засади, відповідно до якої соціальний

діалог здійснюється всіма його сторонами із забезпеченням пріоритету і непорушності прав людини через механізми юридичної визначеності, заборони свавілля, заборони дискримінації та рівності перед законом.

Враховуючи універсальність принципу верховенства права як загальноправового принципу, запропоновано поставити на перше місце у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» принцип верховенства права, а вже наступним – принцип законності.

На підставі аналізу змісту принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників зроблено висновок про необхідність уточнення найменування цього принципу у ст.3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», оскільки вимоги репрезентативності відповідно до ст. 4 Закону стосуються конкретних суб'єктів і випадків (суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах). У зв'язку з цим запропоновано розмежувати принцип репрезентативності і принцип правоможності та сформулювати його, виходячи зі змісту ст. 4 Закону, як два окремих принципи: принцип репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців та принцип правоможності сторін соціального діалогу та їх суб'єктів (у ст. 4 Закону виокремлюються сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, а не представники сторін, як про це зазначається у ст.3 у формулюванні зазначеного принципу).

Визначено поняття принципу незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці та їх суб'єктів як однієї з основоположних засад соціального діалогу у сфері праці, відповідно до якої сторони та їх суб'єкти під час участі в ньому вільні у прийнятті власних рішень, мають можливість самостійно приймати рішення для реалізації своїх прав та інтересів без втручання в їх діяльність інших сторін соціального діалогу, державних органів, інших інституцій і осіб.

Під принципом рівноправності сторін запропоновано розуміти одну з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу є рівними в своїх правах та обов'язках, а також можливостях ініціювання соціального діалогу, утворення органів соціального діалогу, здійснення соціального діалогу у визначених організаційно-правових формах та прийняття рішень і актів за його результатами.

Принцип конструктивності визначено 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.

У дисертації сформульовані поняття та розкрито зміст інших основних принципів соціального діалогу, закріплених у міжнародно-правових актах і ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Обґрунтовано необхідність вдосконалення норм про відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог. Ідеться, зокрема, про зміст статей 17, 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», недоліком яких є, по-перше, передбачене одночасне застосування адміністративної та дисциплінарної відповідальності, що суперечить загальним принципам юридичної відповідальності; по-друге, відсутність у чинному КЗпП України спеціальних підстав для припинення трудового договору за порушення, зазначені в цих статтях; по-третє, фактично декларативний характер норми про застосування дисциплінарних стягнень до осіб, які представляють роботодавців або профспілки та є особисто керівниками юридичних осіб таких сторін. У зв'язку з цим запропоновано доповнити статті 17 і 18 Закону України «Про

соціальний діалог в України» окремими частинами про притягнення зазначених осіб до адміністративної відповідальності, викласти в новій редакції ст. $41^1$ Кодексу України про адміністративні порушення.

***Ключові слова:*** соціальний діалог, соціальний діалог у сфері праці, принципи трудового права, основні принципи соціального діалогу, принципи соціального діалогу, законодавство України, проєкт Трудового кодексу України.

## SUMMARY

***Yatsyshyn V.V.*** **Principles of social dialogue in the world of work.** – Qualifying scientific paper, manuscript. Thesis for a PhD degree in specialty 081 – Law. – National University "Odesa Law Academy", Odesa, 2021.

The dissertation is the first in the science of labor law of Ukraine special comprehensive study of the principles of social dialogue in the field of labor.

The dissertation investigates theoretical and practical aspects of defining the concept, content and meaning of the principles of social dialogue in the field of labor, as well as formulates proposals and recommendations for improving current legislation of Ukraine on social dialogue, its application and registered drafts of the Labor Code.

It is noted that, in essence, social dialogue is a complex and multifaceted concept. Social dialogue is used in various spheres of public life (employment, labor, social security, health care, etc.). Social dialogue in the field of labor by its sectoral nature is a category of labor law, which can be defined in several senses: as one of the basic principles of modern labor law; as a separate legal institution of Collective Labor Law as a structural part of the labor law system of Ukraine.

It is substantiated that the importance of social dialogue in the field of labor is determined by its general focus on defining, converging and harmonizing the positions of the parties and their actors for the formation and implementation of state social and economic policy, regulation of labor, social and economic relations. In

addition, social dialogue in the field of labor is important as: a means of building social relations by democratic methods; a means of improving working conditions as a basic category of life; a means of overcoming social tensions and resolving conflict situations (including before their transition to the active phase - prejudice); a means of overcoming contradictions between different parties of social dialogue at different levels; a means of ensuring and a way to establish a fair balance between the interests of the parties to the social dialogue in the field of labor; a tool for overcoming crisis situations, including the crisis caused by the COVID-19 pandemic.

The concept of the principles of social dialogue in the field of labor as the basic ideas, starting points and principles on which the social dialogue in the field of labor is based, its legal regulation, interests and intentions of the parties at the appropriate level (national, sectoral, territorial and local) social dialogue in the organizational and legal forms determined by law.

The clarified law enforcement significance of the principles of social dialogue in the field of labor is that these principles are a kind of guidelines for further development of social dialogue, increase its effectiveness and achieve the goals of social dialogue; is the basis of law-making activities of authorized entities, directly influencing the content of regulations; act as a standard in the interpretation and application of the legislation on social dialogue; prevent the parties from abusing their rights during social dialogue.

The classification of the principles of social dialogue in the field of labor depending on: the sphere of legal regulation (common law, intersectoral and institutional); extension to various forms of social dialogue (principles that apply to all forms of social dialogue, and principles that apply to certain forms of social dialogue); levels of social dialogue (principles that apply to all levels of social dialogue and principles that apply to certain levels of social dialogue); the subjective composition of the parties to the social dialogue (tripartite or bilateral cooperation); the degree of extension to the parties to the social dialogue (principles that apply to

all parties to the social dialogue and principles that apply to individual parties to the social dialogue).

It is established that there is no systematic list of principles of social dialogue in the field of labor in international legal acts. This can be explained in part by the fact that international standards of these principles have been formed for a long time, taking into account the needs and challenges of today, and aimed primarily at defining key provisions of social dialogue, usually on the example of certain organizational and legal forms. It is concluded that legally enshrined in Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" the list of basic principles of social dialogue in general corresponds to the international standards of these principles.

The legal nature of the basic principles of social dialogue enshrined in Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine", which is heterogeneous in terms of referring some of them to common law, intersectoral and institutional principles. Some of the basic principles of social dialogue (Article 3 of the Law) by their legal nature are common law (rule of law, legality, equality, independence), others - intersectoral principles, the application of social dialogue is not limited to labor, social dialogue also in employment, social security, health care, labor protection, etc.).

The system and interrelation of the legally established basic principles of social dialogue and the need for their comprehensive application to achieve the goal and solve the problems of social dialogue are proved.

Based on the analysis of the list of basic principles of social dialogue enshrined in Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine", it was concluded that this list is not exhaustive. It seems possible to single out other principles of social dialogue in the field of labor, in particular the principles of certain organizational and legal forms of social dialogue (for example, the principles of conciliation procedures or collective bargaining, etc.). In this regard, it is appropriate to supplement Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" a separate part of the following content: "2. Social dialogue in the separate forms defined in this part of the article

may exist taking into account other principles provided for in the first, collective agreements and collective agreements."

The expediency of including in the list of institutional (principles of the legal institute "Social dialogue in the field of labor") principles of social dialogue in the field of the following principles is substantiated: representativeness of the page; powers of page representatives; openness; transparency; publicity; independence of the parties; equality of the page; voluntariness; constructiveness; acceptance of real responsibilities; mutual respect page; search for compromise solutions; mandatory consideration of page proposals; basic conciliation procedures; obligation to comply with the agreements reached; responsibilities for the implementation of collective agreements, collective agreements and other acts of social dialogue; responsibility for violating the law on social dialogue.

Taking into account the legislative experience of foreign countries proposed by the Code of Labor Laws of Ukraine, Book Six "Collective Labor Relations" of registered drafts of the Labor Code of Ukraine a separate chapter "Social Dialogue in Labor", which enshrines the basic provisions of social dialogue in labor, including a list of institutional principles of social dialogue in the field of labor with the definition of their concept and content.

The concept of the rule of law in social dialogue in the field of labor as a fundamental principle, according to which social dialogue is carried out by all parties with priority and inviolability of human rights through mechanisms of legal certainty, prohibition of arbitrariness, prohibition of discrimination and equality before the law.

Given the universality of the principle of the rule of law as a common law principle, it is stated that it is expedient to put in the first place in Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" the principle of the rule of law, and the next - the principle of legality.

Based on the analysis of the content of the principle of representativeness and capacity of the parties and their representatives, a conclusion was made on the need to clarify the name of this principle in Article 3 of the Law of Ukraine "On Social

Dialogue in Ukraine", as the requirements of representativeness under Art. 4 of the Law apply to specific subjects and cases (subjects of the trade union side and the side of employers to participate in collective bargaining on collective agreements and agreements, tripartite or bilateral bodies and international events). In this regard, it is proposed to distinguish between the principle of representativeness and the principle of legal capacity and to formulate it based on the content of Art. 4 of the Law, as two separate principles: the principle of representativeness of trade union parties and employers and the principle of eligibility of social dialogue parties and their subjects (Article 4 of the Law distinguishes social dialogue parties and their subjects, not representatives of the parties, as stated in Article 3 in the wording of this principle).

The concept of the principle of independence of the parties to the social dialogue in the field of labor and their subjects as one of the fundamental principles of social dialogue in the field of labor, according to which the parties and their subjects are free to make their own decisions decisions to realize their rights and interests without interfering in their activities of other parties to the social dialogue, government agencies, other institutions and individuals.

The principle of equality of the parties is proposed to be understood as one of the fundamental principles according to which the parties to social dialogue are equal in their rights and responsibilities, as well as opportunities to initiate social dialogue, establish social dialogue bodies, implement social dialogue in certain organizational and legal forms. decisions and acts on its results.

The principle of constructiveness is defined as a guiding idea, which provides for the conscientious exercise of social rights by the parties and the fulfillment of their obligations in order to achieve the goals of social dialogue, as well as the prohibition of abuse of these rights both in social dialogue and in its implementation.

It is proposed to consider the interaction in the social dialogue in the field of labor related to constructiveness as a joint activity coordinated in time and place, partnership cooperation of the parties in order to achieve the goal of social dialogue.

In the dissertation the concepts are formulated and the maintenance of other basic principles of social dialogue, fixed in the international legal acts and Art. 3 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine".

The necessity of improving the norms on responsibility for violating the legislation on social dialogue is substantiated. This includes the content of Articles 17 and 18 of the Law of Ukraine "On Collective Bargaining Agreements", the shortcoming of which is, firstly, the simultaneous application of administrative and disciplinary liability, which contradicts the general principles of legal liability, and secondly, the lack of current The Labor Code of Ukraine has special grounds for termination of an employment contract for violations referred to in these articles; In this regard, it is proposed to supplement Articles 17 and 18 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" with separate parts on bringing these persons to administrative responsibility, to state in the new version of Art. 41-1 of the Code of Ukraine on Administrative Violations.

***Key words:*** social dialogue, social dialogue in the sphere of labor, principles of labor law, basic principles of social dialogue, principles of social dialogue, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

**Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:**

1. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. №1 (22). С. 82-84.

2. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. №4. С. 131-136.

3. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №7. С. 329-332. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/83 .

4. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі в сфері праці. *Правові новели.* 2021. №14. С. 90-97. DOI: https://doi.org/10.32847/ln.2021.14.012.

**Наукові статті в зарубіжних періодичних виданнях юридичного напряму:**

5. Яцишин В.В. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників як базові принципи соціального діалогу в Україні. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management).* 2021. №5 (41). Ч. 2. С. 194-199.

**Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

6. Яцишин В.В. Деякі проблеми соціального діалогу у сфері праці на сучасному етапі. *Соціально-гуманітарний вісник.* 2018. №22. С. 65-66.

7. Yatsyshyn V.V. Principle of openness and publicity of social dialogue in the world of work. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 282-284.

8. Яцишин В.В. Соціальний діалог у сфері праці як засіб забезпечення соціальної безпеки держави. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*.: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 листопада 2019 р. /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ, 2019. С. 295-297.

9. Яцишин В.В. Принцип законності та принцип верховенства права у соціальному діалозі в сфері праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: мат. доп. II міжн. наук. конф., м. Одеса, 17 грудня 2019 р. /за заг. ред. Чанишевої Г.І. Одеса: Фенікс, 2019. С. 150-152.

10. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: міжнародні стандарти. *Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку*: тези доповідей наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 травня

2020 р. /за ред. М.Р. Аракеляна. Херсон: Видав. дім «Гельветика», 2020. С. 113-115.

11. Yatsyshyn V.V. The principle of legality and the rule of law principle in social dialogue in the world of work. *Правове життя сучасної України*: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса: Гельветика, 2020. Т.2. С. 202-204.

12. Яцишин В.В. Normative consolidation of the principle of social dialogue in the world of work at the current stage. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 85-87.

13. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в основних міжнародно-правових актах. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 535-538.

# ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ ..... 4

ВСТУП ..... 5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ ..... 15

1.1. Правова природа та значення соціального діалогу у сфері праці ..... 15

1.2. Принципи соціального діалогу у сфері праці: поняття, ознаки та класифікація ..... 31

1.3. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в міжнародно-правових актах ..... 46

1.4. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у законодавстві України ..... 63

РОЗДІЛ 2. ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ОКРЕМИХ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ ..... 83

2.1. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників ..... 83

2.2. Принципи незалежності, рівноправності сторін, конструктивності, взаємодії ..... 116

2.3. Принципи добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень ..... 136

2.4. Принципи обов’язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності ..... 154

2.5. Принципи обов’язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань ..... 169

ВИСНОВКИ..... 183

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 193

ДОДАТКИ..... 220

# СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

**ВС** – Верховний Суд

**ЄС** – Європейський Союз

**ЄСПЛ** – Європейський суд з прав людини

**КЗпП України**– Кодекс законів про працю України

**МОП** – Міжнародна організація праці

**ООН** – Організація об’єднаних націй

**РЄ** – Рада Європи

**Угода про асоціацію** – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р.

# ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження**. Вироблення та реалізація державної соціальної та економічної політики, належне врегулювання трудових, соціальних, економічних відносин, охорона і захист прав та інтересів усіх суб'єктів, які беруть у них участь, а також досягнення взаємоузгоджених позицій з метою попередження та вирішення індивідуальних та колективних спорів (конфліктів) у сучасних умовах розвитку держави та суспільства неможливе без широкого застосування інструментів соціального діалогу, із залученням суб'єктів трудових відносин, інститутів громадянського суспільства.

Необхідно підкреслити значення соціального діалогу як інструменту подолання кризових явищ, викликаних, зокрема, пандемією COVID-19, наслідки якої для соціально-економічної та трудової сфер є безпрецедентними. Невипадково МОП розглядає соціальний діалог як один із найефективніших інструментів для подолання кризи, викликаної COVID-19 [234 ].

Забезпечення максимальної ефективності соціального діалогу у сфері праці, створення реальних можливостей досягнення усіх його цілей вимагає належного правового регулювання, визначення основних правил та форм його здійснення, з одночасним встановленням рівних можливостей для усіх його суб'єктів, які представляють відповідних сторін, на всіх рівнях, тристоронній або двосторонній основі.

Принципи соціального діалогу у сфері праці, виступаючи його стержневим елементом, одночасно впливають як на правове регулювання соціального діалогу, так і на його реальне здійснення. Значення принципів соціального діалогу у сфері праці виявляється в тому, що зазначені принципи є орієнтирами розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей соціального діалогу; 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 здійснення соціального діалогу тощо.

У зв'язку з цим дослідження системи принципів соціального діалогу у сфері праці дозволяє розкрити потенціал соціального діалогу в цій сфері, визначити інструменти підвищення його якості та ефективності, сприяє вдосконаленню чинного законодавства про соціальний діалог та практики його застосування.

Особливої актуальності проблематика принципів соціального діалогу у сфері праці набуває в умовах кодифікації національного трудового законодавства, що потребує формулювання конкретних пропозицій щодо закріплення зазначених принципів у проєкті Трудового кодексу України.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального діалогу, в тому числі виокремлення та застосування принципів соціального діалогу в сфері праці, досліджуються у працях таких відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, як: Н.Б. Болотіна, О.В. Брильова, Р.Я. Бутинська, Т.Г. Головань, М.І. Іншин, В.М. Курепін, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, М.О. Міщук, Д.А Паньков, О.М. Петроє, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Я.В. Сімутіна, М.В. Сорочишин, Г.А. Трунова, О.А. Трюхан, Г.І. Чанишева, Т.В. Чубарова, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та ін.

Принципи соціального діалогу у сфері праці розглядалися у дисертаційних дослідженнях О.А. Трюхан «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» (2006 р.) та М.В. Сорочишина «Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці» (2012 р.). Водночас у вітчизняній науці трудового права відсутні спеціальні комплексні дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання принципів соціального діалогу у сфері праці на підґрунті оновленого чинного законодавства у сучасних соціально-економічних умовах, пов'язаних з новими викликами у світі праці.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо принципів соціального діалогу у сфері праці, вдосконалення чинного законодавства, проєкту Трудового кодексу України, правозастосовної практики.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є дослідження переліку та змісту принципів соціального діалогу у сфері праці, їх значення в правотворчій і правозастосовній діяльності, а також формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог, проєкту Трудового кодексу України в цій частині.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації вирішувалися такі завдання:

визначити правову природу та значення соціального діалогу у сфері праці у сучасних умовах;

сформулювати поняття та ознаки принципів соціального діалогу у сфері праці;

здійснити класифікацію принципів соціального діалогу у сфері праці за різними критеріями;

проаналізувати міжнародні (всесвітні універсальні, регіональні (європейські), двосторонні) акти про соціальний діалог в частині закріплення його принципів;

охарактеризувати визначену чинним законодавством України систему принципів соціального діалогу у сфері праці;

визначити відповідність переліку та змісту принципів соціального діалогу у сфері праці, закріплених в актах національного законодавства, принципам соціального діалогу, проголошеним у міжнародно-правових актах;

сформулювати науково обґрунтовані визначення понять окремих принципів соціального діалогу у сфері праці;

охарактеризувати зміст та особливості застосування в правозастосовній діяльності принципів соціального діалогу у сфері праці;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог та практики його застосування.

*Об'єктом дослідження* є правовідносини із соціального діалогу у сфері праці.

*Предметом дослідження* є принципи соціального діалогу у сфері праці.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційної роботи є загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, обрані з урахуванням мети, завдань, об'єкта і предмета дослідження.

Застосування історично-правового методу дозволило проаналізувати становлення нормативного закріплення принципів соціального діалогу у міжнародно-правових актах і актах національного законодавства (підрозділи 1.3, 1.4). Формально-логічний метод та метод системно-структурного аналізу використовувалися при визначенні поняття, ознак принципів соціального діалогу у сфері праці та здійснення їх класифікації (підрозділ 1.2), дослідженні змісту окремих принципів соціального діалогу у сфері праці (розділ 2). Порівняльно-правовий метод використовувався при зіставленні переліку та змісту принципів соціального діалогу в сфері праці, закріплених у міжнародних актах, актах чинного законодавства України та зарубіжних країн (підрозділи 1.3, 1.4. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5).За допомогою методу теоретико-правового

моделювання сформульовано пропозиції про вдосконалення актів чинного трудового законодавства України, проекту ТК України в частині закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці (розділи 1, 2).

Нормативну основу дисертаційної роботи становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, акти чинного законодавства України та окремих зарубіжних країн, зареєстровані проекти Трудового кодексу України.

Доктринальну базу дослідження складають наукові праці українських та зарубіжних учених у галузі теорії права, конституційного права, трудового права, права соціального забезпечення, цивільного, адміністративного права, інших галузей системи права України.

Емпіричну основу дослідження складають рішення Конституційного Суду України та судів загальної юрисдикції, статистичні дані за 2015-2021 рр.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням переліку, змісту та значення принципів соціального діалогу у сфері праці.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано низку положень, висновків та практичних рекомендацій, які характеризуються науковою новизною, зокрема:

*вперше:*

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, охорони праці та ін.);

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 трудоправовою категорією, а саме принципами правового інституту «Соціальний діалог у сфері праці» в структурі Колективного трудового права як елементу системи трудового права України;

запропоновано до переліку інституційних принципів соціального діалогу у сфері праці включити такі принципи: 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 актів соціального діалогу; відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог;

обґрунтовано правозастосовне 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;

встановлено, що перелік закріплених у законодавстві України принципів соціального діалогу у сфері праці в цілому відповідає міжнародним стандартам зазначених принципів, проголошеним у міжнародно-правових актах. Існування деяких термінологічних відмінностей у формулюванні принципів соціального

діалогу в міжнародно-правових актах та актах національного законодавства може бути усунуто за рахунок більш широкого тлумачення змісту вже нормативно закріплених принципів соціального діалогу;

визначено поняття, зміст та особливості застосування у сфері праці основних принципів соціального діалогу, закріплених у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;

*вдосконалено:*

наукові висновки про значення соціального діалогу у сфері праці в частині виокремлення і характеристики таких положень, як: визначення, зближення та узгодження позицій відповідних суб'єктів задля формування та реалізації державної соціальної та економічної політики; регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; покращення умов праці; примирне вирішення спорів (конфліктів), що виникають у соціально-трудовій сфері; подолання кризових ситуацій (на прикладі кризи, викликаної пандемією COVID-19);

правове визначення поняття принципів соціального діалогу у сфері праці в частині зазначення про реалізацію інтересів і намірів сторін соціального діалогу на різних рівнях у визначених законом організаційно-правових формах;

наукові тези про системність та взаємозв'язок законодавчо закріплених принципів основних принципів соціального діалогу в частині аргументації необхідності їх комплексного застосування для досягнення мети і виконання завдань соціального діалогу;

наукові положення про зміст принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників у частині необхідності уточнення найменування цього принципу у ст.3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», оскільки вимоги репрезентативності відповідно до ст. 4 Закону стосуються конкретних суб'єктів і випадків (суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців для участі у колективних переговорах з укладення

колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах);

наукові підходи до визначення поняття, змісту та розмежування принципів відкритості, прозорості та гласності у соціальному діалозі у сфері праці, а також поняття і змісту інших принципів, закріплених у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;

*дістали подальшого розвитку:*

наукові положення про зміст принципу верховенства права та його застосування в соціальному діалозі у сфері праці в частині виокремлення і характеристики таких його структурних елементів, як юридична визначеність, заборона свавілля, заборона дискримінації та рівність перед законом;

наукові підходи до розуміння соціального діалогу у сфері праці як окремого правового інституту та закріплення його норм у Кодексі законів про працю України, проєкті Трудового кодексу України в контексті доповнення чинного Кодексу, Книги шостої зареєстрованих проєктів Трудового кодексу України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці» та визначення її змісту із закріпленням норм про основні положення про соціальний діалог у сфері праці;

наукові положення про відповідальність сторін соціального діалогу в частині внесення конкретних пропозицій до відповідних статей законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Кодексу України про адміністративні правопорушення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем соціального діалогу в сфері праці (Акт впровадження в науково-дослідну діяльність Національного університету «Одеська юридична академія» від 13 вересня 2021 року);

правотворчій діяльності – для вдосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог, проєкту 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 (Акт впровадження в навчальний процес Міжнародного гуманітарного університету від 30 серпня 2021 року).

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Дисертацію обговорено та схвалено на фаховому семінарі кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях: Правове забезпечення соціальної сфери (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.); Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів (м. Київ, 22 листопада 2019 р.); Захист прав дітей та молоді: світ і Україна (м. Одеса, 17 грудня 2019 р.); Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку (м. Одеса, 20 травня 2020 р.); Правове життя сучасної України (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.); Правове забезпечення соціальної сфери (м. Одеса, 27 травня 2020 р.); Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України) (м. Одеса, 21 травня 2021 р.).

**Публікації**. Основні теоретичні положення, наукові висновки та практичні рекомендації, сформульовані в дисертації, викладені 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 напряму, а також 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені об’єктом, предметом, метою і завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (237 найменувань), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 227 сторінок, з яких основного тексту – 190 сторінок.

# РОЗДІЛ 1
# ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

## *1.1. Правова природа та значення соціального діалогу у сфері праці*

Ґрунтовне дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці неможливе без визначення правової природи та значення соціального діалогу як унікального багатоаспектного явища, аналогів якому складно знайти в світі праці.

Світова практика розвитку інституту соціального діалогу у сфері праці налічує цілу низку різноманітних моделей побудови соціального діалогу, що виникли з урахуванням локальних специфічних факторів. Традиційно виділяють дві основні моделі соціального діалогу у сфері праці – трипартизм (у врегулюванні соціально-трудових відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держава) і біпартизм (у тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика, практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців та організаціями найманих працівників) [105, с. 50].

Залежно від рівня переговорних процесів у літературі виділяються три основні світові моделі соціального діалогу.

«Перша модель сформувалася на півночі Європи – у Швеції, Фінляндії, Норвегії, Бельгії. Вона характеризується активним втручанням держави в трудові відносини та їх регулюванням у спосіб законодавчого забезпечення трудових відносин і соціального партнерства. Крім того, в цій моделі запроваджено трирівневість партнерства: національний та галузевий рівні, рівень підприємства (виробничий). У Бельгії, наприклад, на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці. До неї входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Держава бере на себе

законодавчу функцію. На другому, галузевому рівні створюються «паритетні комісії». На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі: підприємці – профспілки.

Друга модель соціального діалогу відрізняється однорівненістю. Вона притаманна Великій Британії, Ірландії, Греції, Іспанії, Канаді, США, Японії, ряду країн Латинської Америки. Ця модель обмежується укладанням колективних договорів в основному на рівні підприємств, без будь-якого втручання в соціально-трудові відносини з боку держави, окрім законодавчого їх регулювання. Об'єднання підприємців, як і профспілок, через своїх делегатів намагаються вплинути на законодавство, а вже через нього – на відносини між соціальними партнерами виробничого рівня.

Третя модель є типовою для решти країн Західної Європи (Німеччина, Австрія, Нідерланди, Швейцарія та інші країни). Вона може розглядатися як проміжна між першою і другою моделями. За цією моделлю головний акцент у соціальному діалозі зроблено на його галузевому рівні. На рівні всієї країни спільні угоди трьох сторін не укладаються. Співпраця обмежується консультаціями, які мають рекомендаційний характер. Колективні договори на підприємствах, як правило, не укладаються. Підприємства орієнтуються на параметри галузевої угоди та керуються ними. Однією з форм реалізації такої моделі є так звана «зразкова» угода, яка укладається в промисловій галузі й послуговує свого роду орієнтиром для інших. Показовий приклад: домінуюче становище в німецькій промисловості компанії «JG Metall» призвело до того, що її партнерські угоди послуговують «пілотним» зразком для багатьох інших промислових компаній німецької економіки. Ця модель широко застосовується у Нідерландах і Швейцарії. У Нідерландах 200 галузевих угод поширюються на більшість компаній та їх працівників. У Швейцарії прийнято біля 500 регіональних і галузевих угод, які охоплюють майже 1,5 млн. працівників» [84, с. 10-14].

На нашу думку, доцільно виокремлювати ще одну модель соціального діалогу у сфері праці. Четверта модель соціального діалогу є типовою для країн пострадянського простору, тих, що утворились після розпаду Радянського Союзу. Характерною відмінністю цієї моделі є те, що вона, на відміну від західних моделей, розвивалась не на ринкових економічних засадах, а на засадах адміністративно-командної економіки і повсякчасного прямого та безальтернативного втручання держави в усі сфери життя. З плином часу та розвитком країн, що раніше входили до складу Радянського Союзу, ця модель поступово переорієнтовується на таку, що побудована на принципах ринкової економіки. Проте варто відзначити, що вказана модель знаходиться на етапі розбудови і до теперішнього часу.

Отже, унікальність соціального діалогу полягає також у тому, що він не є застиглим аморфним явищем. Пройшовши етап свого становлення, в сучасний період він зазнає подальшого розвитку.

Як зазначають В. Котковський та І. Шаповалова, загальна світова криза, та зокрема європейська економічна криза, карантинні заходи, які були викликані пандемією COVID-19, «демонструють необхідність перегляду цілей та функцій соціального діалогу, з одного боку, та сфери компетенції його сторін – з іншого. З боку державних чиновників та бізнесменів різного рівня, звучать вимоги переглянути досягнення Соціальної Європи, національні Уряди звертаються до Єврокомісії з проханнями переглянути соціальні норми, а іноді і скасувати їх, аби уникнути падіння конкурентоспроможності підприємств і економік» [153, с. 106].

За визначенням МОП, соціальний діалог включає всі типи переговорів, консультацій, обміну інформацією між представниками національного уряду, роботодавців та працівників з питань, пов’язаних з соціальною та економічною політикою. Із цього визначення, як вказує О.М. Петроє, випливає, що у своїй основі соціальний діалог містить принципово відмінний підхід порівняно з вищевикладеними: він ґрунтується на принципі систематизації та інтеграції, а

не диференціації та обмеження. Згідно з цим визначенням соціальний діалог: може відбуватися на тристоронній основі між соціальними партнерами й урядом як офіційним учасником діалогу, а може складатися з двосторонніх відносин між профспілками та організаціями роботодавців; може мати неформальний характер, а може бути організований офіційно, або поєднувати обидва варіанти; може відбуватися на національному, регіональному, галузевому і локальному рівнях [105, с. 45].

МОП заохочує трипартизм «у межах національних держав, тим самим сприяє соціальному діалогу між національним урядом, профспілками та роботодавцями, які беруть участь у формуванні державної соціально-економічної політики, а також у вирішенні інших завдань. Ефективність тристороннього співробітництва, згідно з принципами МОП, забезпечується наявністю незалежних, вільних й достатньо репрезентативних трьох сторін, які виконують різні функції, за умови тісної взаємодії сторін щодо розв'язання проблем та пошуку рішень, які є взаємно корисними, як для них, так й для суспільства в цілому» [187, с. 85-86].

В теорії трудового права склалися різні підходи до визначення поняття «соціальний діалог». Їх аналіз доцільно розпочати з етимології цього поняття. Поняття «соціальний» тлумачиться як пов'язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; суспільний; породжений умовами суспільного життя, певного середовища, ладу; існуючий у певному суспільстві; здійснюваний у суспільстві [173]. О.М. Петроє, посилаючись на Сучасний словник іншомовних слів [182, с. 232-233], вказує, що термін «діалог» є словом іншомовного походження, яке утворене із префіксу «діа …» [грец. dia – через] , що означає наскрізний рух, розділення, посилення, завершеність та частини складних слів «…лог» [грец. logos – слово, думка] – що відповідає поняттям «слово», «мова», а у дослівному перекладі з грецької діалог [dialogos] – бесіда, розмова [104].

Отже, дослівне тлумачення поняття «соціальний діалог» дозволяє його визначити як діалог (розмова, бесіда) стосовно умов суспільного життя або пов'язаний із життям і стосунками людей у суспільстві.

У Великому енциклопедичному юридичному словнику соціальне партнерство визначається у двох значеннях: «1) система розвинених взаємозв'язків між працівниками та роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин: 2) принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки» [14].

У Короткому термінологічному словнику з питань соціального партнерства соціальне партнерство визначено як систему відносин між соціальними партнерами – сторонами соціального партнерства, «спрямоване на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин. Становлення ринкової економіки і цивілізований перехід до ринку неможливі без ефективного функціонування системи соціального партнерства» [76, с. 47].

У науці трудового права соціальний діалог у сфері праці визначається у декількох значеннях:

– як принцип регулювання колективних трудових відносин – окремий принцип колективного трудового права [102; 203; 205];

– самостійний інститут трудового права [207,190];

– цілісна система колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб’єктами цих відносин [190, с. 16;175, с. 77].

На нашу думку, поняття «соціальний діалог» та «соціальне партнерство» є тотожними, оскільки, як вірно вказує М.В. Сорочишин, з огляду на те, що у національній юридичний практиці термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог» Указом Президента України «Про розвиток

соціального діалогу в Україні» від 29.12.2005 р., а законодавець також зайняв чітку позицію, використовуючи термін «соціальний діалог» у Законі України «Про соціальний діалог в Україні», дискусія про розмежування понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» не заслуговує на підтримку, а поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» як систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями, державою і органами місцевого самоврядування у сфері праці доцільно розглядати як тотожні [175, с. 82].

Схожої думки щодо розуміння проблеми співвідношення понять соціальний діалог і соціальне партнерство додержується і М. Коляда, яка зазначає, що «немає методологічної помилки, коли представники різних наукових шкіл застосовують терміни «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» як синоніми» [62, с. 293] , посилаючись на відсутність однозначного їх визначення.

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, вважають, що соціальне партнерство слід розглядати як правовий механізм регулювання колективних відносин, який включає регулятивну та охоронну частини [85, с. 40].

Н.М. Клименчук, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко соціальне партнерство характеризують як: 1) правовий інститут, який с сукупністю норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями та державою; 2) правовий принцип, який відображає керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; 3) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями та державою, у яких кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав і обов'язків: 4) правовий механізм регламентації соціально-трудових відносин [117, с. 11].

О.М. Ярошенко визначає соціальне партнерство як систему відносин між працівниками, роботодавцями й виконавчою владою в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямованої на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій тощо

для досягнення й укладення сторонами угод, колективних договорів і прийняття спільних рішень [216, с. 211].

О.А. Трюхан поняття соціального діалогу в сфері праці визначає у двох значеннях: «як систему колективних трудових відносин і як правовий інститут. У першому значенні соціальний діалог у сфері праці визначається як система колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів. Як правовий інститут соціальний діалог являє собою сукупність правових норм, що визначають поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми соціального діалогу, відповідальність його сторін» [190, с. 18].

А. Колот пише про те, що соціальне партнерство з функціонального погляду та сучасних позицій «слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади та іншими інститутами в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій). Його метою, як і на перших етапах становлення, є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення рівня та якості життя» [61, с. 27].

Узагальнюючи сформульовані в науковій і навчальній літературі визначення поняття соціального партнерства і соціального діалогу, М.В. Сорочишин наводить такі різні визначення їх понять: як система колективних

трудових відносин між працівниками, роботодавцями і державою; як функція та мета трудового права; як інститут трудового права; як цивілізований метод регулювання трудових відносин; як концепція суспільного розвитку; як соціальний інститут, тобто система органів та організацій; як політичний інститут; як ідеологія цивілізованого суспільства з ринковою економікою та тип мислення; як система теоретичних та прикладних знань; як принцип трудового права [175, с. 76].

При цьому вчений формулює власне визначення поняття соціального діалогу. На думку вченого, соціальний діалог – це система «колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Поняття соціального діалогу в трудовому праві потрібно розуміти у чотирьох аспектах: як систему колективних трудових відносин, як правовий інститут колективного трудового права, як принцип взаємодії працівників і роботодавців (їх представників), як метод правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин» [175, с. 182].

Примітно, що вище зазначені підходи прямо не заперечують існування один одного, а тільки підтверджують багатогранність і складність такого явища, як соціальний діалог. До того ж більшість науковців одночасно розглядають соціальний діалог саме в декількох аспектах.

На нашу думку, виокремлення декількох підходів до розуміння соціального діалогу є доречним та обґрунтованим з точки зору комплексності дослідження цього явища. Водночас потрібно враховувати те, що через свою багатогранність поняття соціального діалогу (соціального партнерства) визначається представниками різних наук, а саме економістами, юристами, політологами, соціологами, філософами та ін.

Визначення соціального діалогу у сфері як категорії трудового права найбільш вдало, на нашу думку, сформульовано Г.І. Чанишевою. Вчена визначає зазначене поняття у декількох значеннях: «1) процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу; 2) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 3) система колективних трудових відносин; 4) інститут колективного трудового права» [206].

В контексті цього дисертаційного дослідження на особливу увагу заслуговує визначення Г.І. Чанишевою соціального діалогу як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин. При цьому вчена, на відміну від інших науковців, відносить цей принцип до основних принципів трудового права, а не обмежує сферу його дії тільки колективними трудовими відносинами.

Г.І. Чанишева також визначає зміст принципу соціального діалогу у сфері праці «як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин. На думку вченої, зміст цього принципу пов’язується з участю працівників, роботодавців та їх представників (профспілок, їх об’єднань, організацій роботодавців, їх об’єднань) у договірному регулюванні індивідуальних і колективних трудових відносин» [206].

Водночас учена зауважує, що зміст принципу соціального діалогу у сфері праці «не варто зводити тільки до участі працівників, роботодавців та їх представників у встановленні взаємоприйнятних умов праці. Цей принцип передбачає необхідність конструктивного співробітництва сторін соціального діалогу на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному) для узгодження своїх об’єктивних протилежних інтересів, пошуку компромісу, досягнення соціально значимих і корисних результатів» [206]. Це випливає зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в якій сформульовано поняття соціального діалогу.

В Україні поняття соціального діалогу з 2010 р. закріплено на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 1 Закону про соціальний діалог «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [147].

Отже, відзначає Т.Г. Головань, «законодавець під соціальним діалогом розуміє процес, який передбачає всі види переговорів, обміну інформацією, консультацій між роботодавцями, працівниками та державою, спрямований на ефективне вирішення питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [21, с. 34].

У науковій літературі вказується на такі вади запропонованого офіційного визначення поняття «соціальний діалог»: соціальний діалог у сфері праці не можна розглядати як процес, оскільки в даному випадку йдеться не про процес, а про якісно нові відносини, які складаються у суспільстві і мають на меті досягнення взаєморозуміння та прийняття узгоджених рішень, що стосуються економічної та соціально-трудової сфери, а також інших питань, які становлять спільний інтерес; у визначенні здійснено підміну сторін соціального діалогу та їх представників [175, с. 77, 78].

На доповнення цього варто зазначити, що офіційне визначення соціального діалогу не розкриває його зміст, сутність та ознаки тощо, а зазначається здебільшого про мету та призначення його здійснення.

Сутність соціального діалогу виявляється у досягненні узгодження інтересів між окремими його учасниками. Тобто сама назва вказує на те, що соціальний діалог відбувається шляхом взаємоузгодженої комунікації між соціальними партнерами. Обмін інформацією є основою цього процесу. Тобто

без комунікації та ведення переговорів соціальний діалог є неможливим. Мета соціального діалогу відрізняється залежно від його змісту та представлена у вигляді піраміди: в основі лежать питання, суттю яких є лише обмін інформацією, без бажання вирішувати проблеми. Інший спектр питань, вужчий за попередній, полягає у консультуванні один одного з метою зближення своїх позицій. Лише останній спектр питань – колективні переговори, який є найменшим, полягає у справжньому вирішенні проблем і досягненні домовленостей [213, с. 367].

Таким чином, аналізуючи сутність соціального діалогу, варто зазначити, що він є складним і багатоаспектним поняттям. Соціальний діалог у сфері праці за своєю галузевою природою є трудоправовою категорією, яку можна визначити у декількох значеннях: як один з основних принципів сучасного трудового права; як окремий правовий інститут Колективного трудового права як структурної частини системи трудового права України.

Окремої уваги потребує питання про значення соціального діалогу у сфері праці. Його основна мета – це подолання протирічь і вирішення криз мирним шляхом у соціально-трудовій сфері, що має першочергове значення для буття сучасного суспільства. Значення соціального діалогу в сфері праці, на нашу думку, полягає у таких положеннях.

Соціальний діалог у сфері праці спрямовується на визначення, зближення та узгодження позицій відповідних суб’єктів задля формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

У преамбулі Закону України «Про соціальний діалог в Україні» зазначено, що «цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості

життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» [147]. Отже, це основне призначення соціального діалогу.

Вироблення та реалізація державної соціальної і економічної політики безпосередньо втілюється в подальшому врегулюванні трудових, соціальних та економічних відносин. Варто погодитися з твердженням В.В. Лазора, який зазначає, що за соціальною природою з початку у кожної із сторін трудових правовідносин мається свій інтерес, і завдання соціального партнерства полягає в тому, щоб правовими та етичними засобами на договірній основі привести обидві сторони до одного спільного балансу інтересів, розбіжності привести до узгодження. Напевно немає іншого, такого ж ефективного та цивілізованого способу врегулювання соціальних протирічь у сфері праці ніж інститут соціального партнерства, що підтверджується і світовим досвідом країн з розвинутою ринковою економікою [81, с. 236].

Інакше кажучи, саме соціальний діалог є таким собі майданчиком, платформою для узгодження передусім протилежних позицій різних сторін та приведення їх до єдиного знаменника. Водночас соціальний діалог являє собою не штучний механізм, а має об’єктивне походження. Не дарма Н.В. Оленцевич відносить «соціальне партнерство» до ринкового інституту, що має об’єктивне походження, та виявляє його сутність. Будучи інструментом регулювання соціально-трудових відносин, інститут соціального партнерства має прояв у комплексі процедур із узгодження інтересів між найманими працівниками і роботодавцем за участю держави. Таким чином, здійснення соціального діалогу в рамках соціального партнерства має на меті наявність організаційно оформленого механізму і практичної процедури узгодження інтересів в економічній і соціальній сфері життя суспільства. Соціальне партнерство – інститут сучасного ринкового господарства з вираженими регулятивними функціями. Соціальне партнерство – ринковий інститут, що є мінливим, адаптивними, здатним до подальшої еволюції і наповнення новим змістом в

міру росту виробничих сил, зміни характеру та типу суспільного виробництва, модифікації економічної політики держави [96, с. 26-27].

Натомість О. Петроє зазначає, що «сьогодні соціальний діалог є унікальним і обов'язковим компонентом європейської соціальної моделі: він є рушійною силою модернізації європейської економіки; лежить в основі визначення європейських соціальних стандартів; у його різних формах в усіх державах-членах соціальний діалог має вирішальне значення і посідає унікальне місце в демократичному врядуванні Європейського Союзу. Тобто механізми, що забезпечують функціонування системи європейського соціального діалогу, гармонійно поєднують елементи представницької демократії з консультаціями широкого формату, виключаючи будь-які протиріччя між ними. Європейський соціальний діалог відіграє важливу роль у системі європейського врядування. Просуваючи демократичні цінності, сприяючи згуртуванню і конкурентоспроможності, соціальний діалог є рушійною силою економічного і соціального розвитку в Європейському Союзі. Заснований на принципах солідарності, участі і відповідальності, він є ключовим інструментом, через який соціальні партнери співпрацюють з європейськими установами на досягнення цілей сталого розвитку, покращення людського капіталу, знать та вмінь, забезпечення високих соціальних стандартів у сфері праці та соціального захисту» [103, с. 258, 263].

МОП наголошує на важливості соціального діалогу під час пандемії COVID-19, особливо в аспекті подолання кризи, що виникла внаслідок цього. Так, зазначається, що соціальний діалог, який ґрунтується на повазі до свободи об'єднань та ефективному визнанні права на ведення колективних переговорів, відіграє вирішальну роль у розробці політики, спрямованої на забезпечення соціальної справедливості і підкріплення інших заходів уряду щодо захисту робочих місць, доходів і компаній. Як і за часів процвітання, тристоронній і двосторонній соціальний діалог в контексті кризи може сприяти ефективному погодженню конкуруючих інтересів і зміцнення довіри, прихильності і

відповідальності за політику. Починаючи з початкової фази спалаху COVID-19, соціальний діалог відіграє важливу роль у формуванні відповідних заходів національної політики під час пандемії в більшості держав-членів МОП [231].

У зв'язку з цим забезпечення формування та реалізація державної соціальної та економічної політики за результатом соціального діалогу, тобто із залученням усіх зацікавлених сторін (профспілок, роботодавців та органів виконавчої влади), дозволить вибудувати спільний шлях подолання негативних наслідків кризи.

Соціальний діалог у сфері праці спрямовується на покращення умов праці. Як відомо, за баченням МОП «соціальний діалог – це найбільш вдалий засіб для вдосконалення життєвих умов і умов праці та встановлення соціальної справедливості» [235]. І в новітніх актах МОП підтверджує той факт, що і через призму років соціальний діалог, включаючи колективні та тристоронні договори співпраці, є важливою основою всіх дій МОП та сприяє успішній політиці та прийняттю рішень у своїй справі держав-членів. Окрім того, МОП виражає переконання у тому, що соціальний діалог робить внесок та сприяє загальній згуртованості суспільств і є питанням суспільного інтересу та має вирішальне значення для нормального функціонування та продуктивності економіки [35].

О.Ю. Ситник зазначає, що «саме налагодження функціонування системи соціального партнерства в Україні є запорукою підтримки відповідного рівня конкурентоспроможності найманих працівників і налагодження соціального діалогу в суспільстві. Так, актуальним на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки є вивчення особливостей становлення соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка напрямів подальшого його вдосконалення» [170, с. 280].

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці підвищує конкурентоспроможність найманих працівників, сприяє вдосконаленню їх життєвих умов і умов праці.

Соціальний діалог у сфері праці дозволяє вирішувати спори (конфлікти), що виникають у соціально-трудовій сфері. Ідеться як про індивідуальні, так і про колективні спори (конфлікти), що виникають з різних об'єктивних умов і суб'єктивних причин.

У науковій літературі особливо підкреслюється ресурс соціального діалогу у вирішенні чи врегулюванні трудових спорів (конфліктів). Так, М.О. Міщук зазначає, що соціальне партнерство є легітимною формою вирішення соціальних протирічь та трудових конфліктів (спорів). Це цивілізований шлях до здійснення співробітництва між різними соціальними групами та державою, пошук можливостей до досягнення вигідної усім згоди, спосіб подолання соціальної напруги шляхом досягнення консенсусу [92, с. 79].

Своєю чергою, Н. Мандрика вважає, що у сучасному світі «соціальне партнерство є одним із найважливіших аспектів організації соціального ринкового господарства і одним із суттєвих аспектів партнерства між людьми в процесі виробництва і суспільного життя. Методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є компроміс, узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, а не протистояння і ліквідація приватної власності на засоби виробництва, якими володіють роботодавці. Іншими словами соціальне партнерство передбачає вирішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок. У реальному житті соціальне партнерство є альтернативою будь-якій диктатурі, цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях, тобто за нормами, які захищають інтереси обох сторін» [86, с. 33].

О.І. Шапоренко вказує, що «саме соціальне партнерство становить системну якість сучасної цивілізації в розвинутих демократичних країнах з ринковою економікою, служить запобіганню і мирному вирішенню соціальних конфліктів, гарантією соціальної злагоди та прогресу» [209].

Соціальний діалог у сфері праці виступає також інструментом подолання кризових ситуацій. Першочерговою на теперішній час є криза, викликана

пандемією COVID-19. МОП, досліджуючи результати соціального діалогу через рік після спалаху COVID-19 (аналізується період з 01.02.2020 р. до 31.01.2021 р.), акцентує увагу на результатах для подолання кризи, викликаної COVID-19 [234]. Так, зазначається, що МОП виділяє три типи результатів соціального діалогу під час пандемії: надзвичайні наслідки – це результати, що містять заходи щодо усунення впливу вірусу на спалах пандемії, особливо під час першого блокування. Вони є раннім соціальним діалогом відповіді для сприяння короткостроковому полегшенню та негайній економічній та соціальній стійкості і насправді забезпеченню виживання підприємств, робочих місць та доходів під час різкого переривання господарської діяльності; результати коригування – це переважно результати формування заходів, прийнятих до кінця першого блокування, та економічна зупинка-початок діяльності, що слідувала за послідовними хвилями поширення вірусу. Ці відповіді мають на меті розробити середньострокові рішення, наприклад, для забезпечення можливості працівникам та роботодавцям повернутися до роботи та загалом співіснувати з триваючим поширенням вірусу та його соціально-економічних наслідків; результати відновлення включають післяаварійну ситуацію, це такі заходи, як політика та регуляторні дії в області, які стали більш помітними через кризу [234].

Крім того, дані МОП свідчать про високі й кількісні показники результативності соціального діалогу. Наприклад, протягом досліджуваного періоду було досягнуто 381 результат (наприклад, спільних заяв та домовленостей) через соціальний діалог між урядами та національними органами, організації пікового або галузевого рівня роботодавців та працівників, у 102 країнах. Серед них: 133 результати в 66 країнах і територіях спрямовані на допомогу працівникам, підприємствам та економіці, щоб пережити безпосередні наслідки пандемії у сфері праці («надзвичайна ситуація»); 158 результатів у 56 країнах формували заходи, щоб допомогти їм пристосуватися до постійного поширення вірусу та його економічних та

соціальних наслідків; 90 результатів у 39 країнах, спрямованих на просування довгострокового відновлення та стійкість [234].

Таким чином, під час пандемії COVID-19 соціальний діалог має особливе значення, враховуючи, що чи не найбільшого обмеження зазнали трудові права працівників.

На нашу думку, значення соціального діалогу в сфері праці та його вплив на різні процеси у суспільстві можна розділити за наступними категоріями, а саме: засіб покращення умов праці як базової категорії життя; засіб розбудови трудових, соціальних та економічних відносин демократичними методами; засіб подолання соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій (у тому числі до переходу їх у активну фазу – упередження); засіб подолання протирічь між різними сторонами соціального діалогу на різних його рівнях; засіб забезпечення та спосіб встановлення справедливого балансу між інтересами сторін соціального діалогу в сфері праці.

### *1.2. Принципи соціального діалогу у сфері праці: поняття, ознаки та класифікація*

Дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці вимагає визначення їх поняття, ознак та здійснення класифікації. Для цього передусім необхідно проаналізувати наукові підходи до визначення принципів права.

Поняття «принцип» походить від латинського «principium», що означає першооснову [9, с. 538] У Великому словнику іноземних слів О.М. Булико виокремлює три точки розуміння та значення слова «принцип», а саме: внутрішнє переконання, точка зору людини на будь-що; вже наведений, такий, що має більш загальне й опорне значення – основне, засадне положення будь-якої науки, теорії; понятійний варіант, що характеризується об'єктним ухилом, – основна особливість будови, дії механізму [11, с. 466].

У загальній теорії права принципи визначаються як загальноприйняті норми-ідеї найвищого авторитету, що слугують основними засадами правового

регулювання суспільних відносин, спрямовують їх учасників на встановлення соціального компромісу і порядку [172, с. 237]; найбільш загальні вимоги, що ставляться до суспільних відносин та їх учасників, а також як вихідні керівні засади, відправні установлення, що виражають сутність права і випливають з ідей справедливості та свободи, визначають загальну спрямованість і найістотніші риси чинної правової системи [49, с. 197]; відправні ідеї, що визначають природу права, його соціальне призначення, найбільш важливі юридичні вимоги, творцями й адресатами яких є люди (суб'єкти права) [50, с. 69].

Ґрунтовне дослідження принципів права у вітчизняній науці здійснив А.М. Колодій [59]. У Великій українській юридичній енциклопедії вчений визначає принципи права «як такі відправні ідеї його буття, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і утворюють його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальнозначимістю, відповідають об'єктивній потребі побудови і зміцнення певного суспільного ладу» [60, с. 633].

Н.Ю. Голубєва відзначає, що «принципи будь-якої галузі права, як і всієї системи права, є об'єктивно властивими праву відправними засадами, незаперечними вимогами, які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Іншими словами, це є своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, і одночасно вектор, який визначає напрям його розвитку» [24, с. 103].

В.М. Семенов пише про те, що проблема принципів відрізняється широтою, оскільки, по-перше, у них найчіткіше виражений зв'язок права з економікою і політикою і, по-друге, принципи самі по собі складають широку систему правових явищ, яка охоплює право в цілому, всі його галузі й інститути [169, с. 4].

Невипадково в літературі зазначається, шо принципи є одночасно досягненням думки та об’єктивною реальністю, вони є ідеями, що розроблені вченими та покладені в основу побудови певного явища (соціального), разом з тим, принципи – пізнані закономірності існування явища, його глибинні властивості [197, с. 80]; принцип – це керівна ідея, відповідно до якої будується система галузі права, формується масив правових норм, які регулюють ті чи інші суспільні відносини [102, с. 53]; виступаючи загальнообов’язковою вимогою, принцип виконує відповідну регулятивну функцію і безпосередньо впливає на суспільні відносини [211, с. 231]. Наведені підходи теоретичного розуміння принципів права цілком актуальні і для принципів соціального діалогу в сфері праці. Водночас, враховуючи їх належність до більш ширших груп принципів, зокрема принципів трудового права та принципів колективного трудового права, необхідним видається також їх аналіз.

В останні десятиліття роль принципів у механізмі правотворчості зростає. Можна навести приклади нормативно-правових актів рівня законів, у яких принципи прямо закріплено у їх текстах. У сфері соціального забезпечення це ст. 5 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. [100] та відповідні статті законів щодо кожного з видів загальнообов'язкового державного соціального страхування, наприклад, ст. 3 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [126], ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [126] тощо.

Водночас головне для принципів права – не закріпити і залишити їх у статичному стані, а надати їм життя, із текстів законів перетворити на дієвий інструмент утвердження високого права загалом й прав людини зокрема.

Недаремно провідні фахівці з теорії права звертають увагу на те, що головна роль у виявленні й конструюванні таких принципів належить не правотворчості, а юридичній практиці, яка за своєю природою покликана оперативно реагувати на зміни, що відбуваються у сфері права [60, с. 633-637].

Фахівці в галузі конституційного права звертають увагу на важливість для прийняття рішень щодо зменшення обсягу або змісту прав людини критеріїв, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної, передбачити правові наслідки своєї поведінки. Така позиція висловлена у процесі аналізу Рішення КСУ від 29 червня 2010 року №17-рп/2010 щодо обмеження основних прав людини і громадянина і втілення цих обмежень на практиці. Вони допустимі лише за умови передбачуваності застосування правових норм, встановлених такими обмеженнями [71, с. 120].

Слід обов'язково мати на увазі позиції науковців, за якими принципи права мають різний зміст і тому за значенням мають певну ієрархію: основоположні, загальноправові й принципи галузей права. Один з провідних фахівців з теорії права С.П. Погребняк, здійснивши глибоке за змістом наукове дослідження принципів права України, зробив великий внесок у створення належного розуміння права і принципів права. Право – це загальнообов'язковий соціальний регулятор (система норм та принципів), спрямований на забезпечення свободи, ефективна дія якого гарантується державою. До основоположних принципів права відносяться свобода, рівність, справедливість, гуманізм. [108, с. 24, 38].

У посилення цієї позиції можемо навести думку одного з провідних фахівців з конституційного права України С. Рабіновича, який стверджує, що в конституційному праві Україні засада правової визначеності належить до неписаних складових принципу верховенства права, яка, згідно з правовими позиціями Конституційного Суду України, слугує забезпеченню непорушності конституційних прав людини (див. Рішення КСУ від 2.06.1999 №2-в/99, від 22.09.2005 №5-рп/2005) [157, с. 44].

Підсумовуючи вищенаведене, підкреслюємо, що галузеві принципи не можуть протирічити основоположним та загальноправовим принципам.

У вітчизняній науці принципи трудового права були предметом дисертаційних досліджень таких науковців, як І.П. Жигалкін, Д.А. Паньков, О.Я. Лаврів та ін.

На думку І.П. Жигалкіна, «принципи трудового права – це об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудових відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені у стійкій юридичній практиці загальновизнані основоположні керівні засади, відправні ідеї, що становлять аксіологічне підґрунтя трудового права, характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї правової галузі, відбивають загальні закономірності її виникнення, розвитку та функціонування і служать створенню внутрішньоузгодженої й ефективної системи правових норм у царині праці» [47, с. 347].

Визначення поняття принципів трудового права І.П. Жигалкіним є досить розгорнутим і відображує сутність цієї трудоправової категорії.

Поряд з цим слід констатувати існування різних підходів до визначення принципів трудового права серед науковців. Наприклад, В.І. Прокопенко визначав принципи трудового права як «виражені в нормативних актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту» [152, с. 38].

О.Я. Лаврів під принципами трудового права розуміє «керівні положення, виражені в системі права (такі, що закріплені у нормах або виводяться з групи норм), які відображують найбільш істотні риси змісту і застосування норм трудового права та напрями його подальшого розвитку, характеризуються універсальністю, імперативністю, загальнозначущістю, об'єктивною обумовленістю, регулятивністю, вазємоузгодженістю, системністю та визначеністю предметом правового регулювання» [80, с. 14].

У навчальній літературі принципи трудового права визначаються як «система зумовлених станом розвитку суспільства і держави основних, керівних положень, тенденцій, які спрямовані на забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення єдності, цілісності, системності трудового права. Основними ознаками принципів трудового права є наступні: а) зумовлені станом розвитку суспільства і держави з питань праці; б) являють собою систему керівних положень та тенденцій правового регулювання відносин з питань праці; в) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин з питань праці; г) покликані сприяти розвитку трудового права з урахуванням міжнародних та європейських стандартів; д) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності і системності трудового права» [188, с. 36].

Як зазначає Г.І. Чанишева, «принципи трудового права є найбільш важливими основоположними засадами, першоосновою даної галузі, пронизують зміст її норм, мають універсальну, загальну сферу дії. Одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є комплексне дослідження системи принципів галузі на підґрунті міжнародних та європейських трудових стандартів, вітчизняної правової традиції, порівняльного аналізу трудового законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики його реалізації правозастосовними органами. Потребують спеціального дослідження й окремі принципи правового регулювання трудових відносин, у тому числі принцип соціального діалогу в сфері праці» [203, с. 119].

Слушним є твердження Д.А. Панькова стосовно того, що при формуванні та функціонуванні системи трудового права діє ієрархія принципів, яка включає загальноправові принципи (при цьому слід враховувати, що загальноправові принципи можна розглядати у двох площинах: принципи, які властиві усім системам права, і принципи, які характерні для окремих правових систем),

міжгалузеві й галузеві принципи, а також принципи окремих інститутів права [102, с. 26].

Н.Б. Болотіна також вважає принцип соціального партнерства «характерним для колективного трудового права. Даний принцип є комплексним за характером та складом і включає такі принципи права: право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; свобода об'єднання; рівність прав і можливостей» [8, с. 107].

Досліджуючи основні принципи правового регулювання колективних трудових відносин, Д.А. Паньков відносить до них такі принципи: «свобода об'єднання; соціальний діалог у сфері праці; реальне визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк» [102, с. 188].

Зважаючи на предмет цього дослідження, звернемо увагу на виокремлення вченим принципу соціального діалогу в сфері праці. На думку Д.А. Панькова, цей принцип реалізується при правовому регулюванні взаємодії працівників і роботодавців, їх представницьких організацій при розробці проектів законів та інших нормативно-правових актів, встановленні умов праці в процесі колективно-договірного та локального регулювання, під час узгодження основних напрямів соціально-економічної політики держави, при прийнятті управлінських рішень в організації, здійсненні правозастосовчої діяльності, формуванні органів із вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів [102, с. 113].

Д.А. Паньков відзначає, що правовий інститут соціального діалогу в сфері праці має свої інституційні принципи, в яких проявляється галузевий принцип соціального діалогу. На думку вченого, під принципами соціального діалогу слід розуміти основоположні засади, вихідні положення, на яких засновані взаємовідносини його суб'єктів [102, с. 177]. Також Д.А. Паньков пропонує до основних принципів соціального діалогу в сфері праці віднести

такі принципи: «рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; повноважне представництво сторін; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів); обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави» [102, с. 179-180].

Основні принципи соціального діалогу Г.І. Чанишева пропонує розглядати як основоположні ідеї, вихідні положення, на яких базується соціальний діалог, тобто «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, як становлять інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної економічно політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [202, с. 101].

Г.І. Чанишева вважає, що це передбачені законом основні засади, яким у своїй практичній діяльності мають слідувати сторони соціального діалогу, а саме профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади, а також їх суб'єкти [204, с. 530].

Принципами соціального діалогу в сфері праці, на думку О.А. Трюхан, є «основні засади, вихідні положення, на яких засновується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими учасниками соціального діалогу» [190, с. 18]. До основних принципів соціального діалогу в сфері праці О.А. Трюхан відносить: «рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання

суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів); обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави» [190, с. 18-19].

Слід звернути увагу на те, що ця система принципів соціального діалогу у сфері праці була представлена до прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а тому виявилась важливим теоретичним підґрунтям для законотворчої діяльності.

На думку Л.О. Остапенко, важливими принципами побудови взаємних стосунків з партнерами у переговорному процесі є: 1) принцип співробітництва (базується на взаємному врахуванні інтересів сторін щоб досягти розумного рішення, необхідно поширити інтереси, а не позиції); 2) принцип поваги і довіри (у вирішенні наявних проблем соціальні партнери повинні чітко дотримуватись етико-моральних та загальнокультурних вимог у процесі організації і проведення діалогу, у протилежному разі партнер буде вбачати в таких взаєминах маніпуляції і нечесність, прагнення виграти та обмежити його інтереси); 3) принцип спільних цінностей (ціннісні орієнтири мають істотне значення в процесі соціального діалогу, оскільки, перш за все, в центрі діалогу повинна вирішуватись проблема людини як важливої соціальної цінності); 4) принцип толерантності (пропозиції, аргументи формування ідей, кожна із сторін з метою побудови партнерської взаємодії повинна дотримуватись правил толерантності, вільного обміну думок, а пропоновані варіанти вирішення не відкидаються, а доповнюються) [101, с. 251].

Отже, на підстави вище викладеного, слід дійти висновку, що необхідно виокремлювати такі правові категорії, як принцип соціального діалогу як один з

основних принципів сучасного трудового права, основні принципи соціального діалогу і принципи соціального діалогу у сфері праці.

На нашу думку, принципи соціального діалогу в сфері праці видається доцільним визначити як основоположні ідеї, вихідні положення та засади, на яких ґрунтується соціальний діалог у сфері праці, реалізуються інтереси і наміри його сторін на відповідному рівні (національному, галузевому, територіальному та локальному) у визначених законом організаційно-правових формах.

Комплексне дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці об'єктивно вимагає здійснення їх класифікації. За допомогою класифікації вдасться визначити місце кожного окремого принципу соціального діалогу в системі цих принципів та взаємозв'язки між ними, охарактеризувати характерні для них закономірності дії. На нашу думку, принципи соціального діалогу можуть бути класифіковані за такими критеріями:

1. За сферою дії на: загальноправові, міжгалузеві та інституційні (принципи правового інституту соціального діалогу у сфері праці).

Загальноправовими є принципи, що поширюються на усі суспільні відносини та визначаються вихідними ідеями, що притаманні праву в цілому, діють у всіх його галузях та інститутах [50, с. 73]. Загальноправовими серед принципів соціального діалогу є принципи законності та верховенства права; відкритості та гласності.

Важливість цих принципів для здійснення соціального діалогу є беззаперечною, проте іноді висловлюються заперечення щодо їх віднесення до основних принципів соціального діалогу [202, с. 104], особливо це стосується принципів законності та верховенства права, враховуючи, в тому числі, їх конституційний характер. На нашу думку, з одного боку, віднесення цих принципів до основних принципів соціального діалогу (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») не несе жодних негативних наслідків, а з

іншого боку, очевидно, що й відсутність цих принципів серед основних принципів соціального діалогу не знімає обов'язку їх дотримуватися.

Міжгалузевими є принципи, що безпосередньо стосуються соціального діалогу та спрямовані на його здійснення. Це усі інші принципи соціального діалогу (за винятком загальноправових), визначені в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», детальна характеристика яких буде надана в наступному розділі цієї роботи.

2. Залежно від поширення на різні форми здійснення соціального діалогу на: принципи, що поширюються на усі форми здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремі форми здійснення соціального діалогу.

Свого часу, проте без уточнення класифікаційного критерію, О.А. Трюхан поділила принципи соціального діалогу в сфері праці на загальні та приватні (окремі). «Загальні принципи є характерними для усіх рівнів та організаційно-правових форм соціального діалогу в сфері праці, а окремі – мають обмежену сферу дії і властиві тільки окремим організаційно-правовим формам» [190, с. 12]. Слід відмітити, що наведена позиція щодо поділу принципів соціального діалогу була висловлена до прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а тому характеристика принципам соціального діалогу, закріпленим у ст. 3 Закону, не надавалась.

Заперечуючи існування такого поділу, Г.І. Чанишева зазначає, що до основних принципів соціального діалогу, насамперед, «належать ті положення, які мають системоутворюючий характер для усього інституту соціального діалогу, такі принципи реалізуються на всіх рівнях соціального діалогу та є властивими для усіх форм соціального діалогу» [202, с. 102]. В продовження слід зазначити, що вчена допускає можливість передбачення в законодавстві й принципів, властивих окремій формі соціального діалогу, зокрема, на прикладі можливості виокремлення принципів ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів [202, с. 102].

Звертаючись до аналізу системи основних принципів соціального діалогу, закріплених в ст. 3 Закону про соціальний діалог, неможливо ігнорувати взаємозв'язок окремих з цих принципів та конкретних організаційно-правових форм соціального діалогу (визначених в ст. 8 Закону про соціальний діалог), що виявляється, зокрема, в схожості їх найменування (*наприклад*, принцип пріоритету узгоджувальних процедур і узгоджувальні процедури як форма здійснення соціального діалогу) або визначеності таких форм через принципи соціального діалогу (*наприклад*, практична реалізація принципу обов'язковості розгляду пропозицій сторін відбувається під час проведення консультацій, при чому в абз. 2 ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюється обов'язок сторони взяти участь у консультації, для розгляду пропозицій іншої сторони; принципу пошуку компромісних рішень – під час обміну інформацією, згідно з ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та узгоджувальних процедур, згідно з ч. 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Таким чином, теоретично обґрунтованою є позиція, згідно з якою система основних принципів соціального діалогу має виступати стержнем соціального діалогу, пронизувати усі його форми, рівні та поширюватися на усіх його сторін. Разом з цим, положеннями законодавства про соціальний діалог та в практиці здійснення соціального діалогу окремі принципи соціального діалогу прив'язуються до окремих організаційно-правових форм його здійснення, а тому, на нашу думку, враховуючи, передусім, спрямованість на практичну діяльність принципи соціального діалогу можуть поділятись за цим критерієм.

Принципами, що поширюються на усі форми здійснення соціального діалогу, є такі принципи: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги; відкритості та гласності; обов'язковості

дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань.

Принципами, що поширюються на окремі форми здійснення соціального діалогу є принципи: пошуку компромісних рішень; обов’язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур.

3. Залежно від рівня здійснення соціального діалогу. В частині першій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлено, що «соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях» [147]. Слід погодитися з виокремленням в науковій літературі також корпоративного і міжнародного рівнів соціального діалогу. Влучним з цього приводу є обґрунтування, надане М.В. Сорочишиним, на думку якого «необхідність виділення корпоративного рівня соціального діалогу в сфері праці обумовлюється тим, що в Україні на цей час вже діють декілька професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, але об'єднують працівників лише одного підприємства».

«Активний розвиток міжнародного рівня соціального діалогу в сфері праці безпосередньо пов'язаний з процесом глобалізації. Прикладами соціального діалогу на міжнародному рівні є соціальний діалог на рівні МОП, а також зростаюча кількість міжнародних рамкових угод між глобальними профспілками і транснаціональними корпораціями» [175, с. 10]. Отже, соціальний діалог може здійснюватися на таких рівнях: міжнародний, національний, галузевий, корпоративний, територіальний та локальний. При цьому кожному з цих рівнів здійснення соціального діалогу притаманні свої особливості.

Більшість принципів соціального діалогу застосовуються однаково до усіх рівнів соціального діалогу. Єдиним принципом соціального діалогу, зміст якого диференціюється залежно від рівня соціального діалогу та його форми є принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників. Так,

відповідно до положень ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» «соціальний діалог на кожному рівні здійснюється відповідними сторонами, до кожної з яких встановлено різні вимоги щодо репрезентативності і правоможності їх представників».

Таким чином, залежно від рівня та форми здійснення соціального діалогу принципи соціального діалогу поділяються на: принципи, що поширюються на усі рівні та форми здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на певні рівні та форми здійснення соціального діалогу.

4. Залежно від складу сторін соціального діалогу. Згідно з ч. 1 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог може здійснюватися на тристоронній та двосторонній основі. В першому випадку сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування, то в другому, йдеться, як правило, про соціальний діалог між профспілковою стороною та стороною роботодавців (хоча в цьому випадку теоретично можуть існувати й інші варіанти, наприклад, соціальний діалог між профспілковою стороною та стороною органів виконавчої влади або місцевого самоврядування).

Цілком очевидною є специфіка соціального діалогу, організаційно-правових форм його здійснення залежно від того, зокрема, чи здійснюється він на тристоронній або двосторонній основі. Це між іншого додає специфіки застосуваннюя окремих принципів соціального діалогу, залежно від тристоронньої чи двосторонньої основи його здійснення. Наприклад, в залежності від цього вирізняється зміст принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, механізми практичного забезпечення принципів незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зобов'язань тощо. Водночас слід констатувати, що подібна диференціація а нормах Закону України «Про соціальний діалог в Україні» відсутня.

Отже, залежно від складу сторін соціального діалогу принципи соціального діалогу поділяються на принципи тристоронніх відносин та принципи двосторонніх відносин.

5. Залежно від ступеню поширення на сторін соціального діалогу принципи соціального діалогу у сфері праці поділяються на: принципи, що поширюються на усіх сторін соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремих сторін соціального діалогу. Цілком природньо, що більшість принципів соціального діалогу поширюється і, очевидно має поширюватися, на всіх сторін соціального діалогу. Цілком справедливо Г.І. Чанишева принципи соціального діалогу називає передбаченими законом основні засади, яким у своїй практичній діяльності мають слідувати сторони соціального діалогу, а саме профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади [202, с. 101].

При цьому, як і за попереднім класифікаційним критерієм, можна виділити принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, який, по-перше, повністю зорієнтований на сторін соціального діалогу, та, по-друге, диференціюється щодо кожної групи сторін соціального діалогу (профспілкової сторони, сторони роботодавців, сторони органів виконавчої влади), відповідно до рівня соціального діалогу.

З аналізу положень ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» вбачається, що «представниками сторін соціального діалогу – профспілкової сторони, сторони роботодавців, сторони органів виконавчої влади на кожному рівні здійснення соціального діалогу є різні суб’єкти. При визначенні таких уповноважених суб’єктів сторони керуються критеріями репрезентативності та вимогами до їх правоможності». Наприклад, суб’єктами профспілкової сторони на національному рівні є об’єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому – всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; територіальному – профспілки відповідного рівня та їх

об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; локальному – первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.

Підсумовуючи викладене, доцільно зазначити, що принципи соціального діалогу у сфері праці видається можливим визначити як основоположні ідеї, вихідні положення та засади, на яких ґрунтується соціальний діалог у сфері праці, здійснюється його правове регулювання, реалізуються інтереси і наміри сторін на відповідному рівні (національному, галузевому, територіальному та локальному) соціального діалогу у визначених законом організаційно-правових формах.

Критеріями класифікації принципів соціального діалогу у сфері праці можуть бути: сфера їхньої дії; організаційно-правова форма здійснення соціального діалогу; рівень здійснення соціального діалогу; суб’єктний склад сторін соціального діалогу; ступень поширення зазначених принципів на сторін соціального діалогу.

Варто визнати, що закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» перелік основних принципів не є вичерпним, враховуючи норми інших законодавчих актів. У зв’язку з цим доречно доповнити ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремою частиною такого змісту: «2. Соціальний діалог в окремих формах, визначених статтею 9 цього Закону, може здійснюватися з урахуванням інших принципів, передбачених спеціальними законами».

### *1.3. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в міжнародно-правових актах*

Аналіз положень міжнародно-правових актів виступає важливим напрямом наукових досліджень не тільки тому, що сприяє потенційному розширенню системи національного законодавства шляхом приєднання до них

України (згідно з ч. 1 ст. 9 Конституції України [72], ст. $8^1$ КЗпП [56] та Закону України «Про міжнародні договори України» [136]), а й безпосередньо спрямовується на вдосконалення положень національного законодавства та практики його застосування. Являючи собою концентрований позитивний досвід правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці [175, с. 12], міжнародно-правові акти про соціальний діалог, як відомо, можуть використовуватися усіма державами незалежно від того, приєдналася така держава до відповідного акту, визнавши його обов'язковість, чи ні.

Враховуючи предмет цього дослідження, необхідно зосередити увагу на положеннях міжнародно-правових актів, в яких закріплюються принципи соціального діалогу, адже принципи соціального діалогу, визначені в нормах міжнародних актів характеризуються ще більшим значенням, відображають динамізм його розвитку та вплив на національне законодавство окремих держав. Міжнародно-правові акти, що проголошують принципи соціального діалогу у сфері праці, є базовими та основоположними для усіх цивілізованих учасників суспільних відносин на глобальному – загальносвітовому рівні.

Слушною є думка Д.В. Приміча про те, що «вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин посідають конвенції та рекомендації МОП – єдиної інституції ООН, діяльність якої базується на ідеї тристоронньої співпраці уряду, об'єднань профспілок і роботодавців» [120, с. 759].

Г.І. Чанишева вказує, що «в міжнародних актах проголошені такі основні принципи соціального діалогу: принцип свободи об'єднання та захисту прав профспілок, інших представників працівників; принцип двостороннього і трьохстороннього співробітництва (біпартизм і трипартизм), багаторівневого співробітництва; принцип рівноправності представників суб'єктів соціального діалогу; принцип повноважності представників суб'єктів соціального діалогу; принцип забезпечення права на колективні переговори; принцип добровільного прийняття зобов'язань; принцип обов'язковості та належного виконання

колективних договорів, які укладаються в результаті колективних переговорів; принцип примирного характеру вирішення розбіжностей, які виникають у відносинах соціального діалогу, та забезпечення права працівників і роботодавців на колективні засоби захисту» [202, с. 101].

З метою повного розуміння становлення та формування принципів соціального діалогу у сфері праці, варто розглянути історичні віхи закріплення принципів соціального діалогу в міжнародно-правових актах.

Закріплення принципів соціального діалогу в міжнародно-правових актах не є новим явищем. Так, принципи соціального діалогу проголошуються, хоча іноді й опосередковано, у таких міжнародних актах, як: Загальна декларація прав людини 1948 р. [48], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. [91], Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р. [33], Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. [69], Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. [65], Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. [68], Конвенція МОП №135 про представників працівників 1951 р. [67], Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р. [63], Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. [64], Рекомендація МОП №91 про колективні договори 1951 р. [160], Рекомендація МОП №92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. [159], Рекомендація МОП №94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 р. [162], Рекомендація МОП №113 про співробітництво у галузевому і у національному масштабах 1960 р. [161], Рекомендація МОП №152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам [163], Європейська соціальна хартія 1961 р. [45], Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. [44], Хартія основних

соціальних прав трудящих 1989 р. [199], Хартія основних прав Європейського союзу 2000 р. [198] та ін.

Загальна декларація прав людини 1948 року встановлює основоположні права у сфері праці, зокрема, «право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття, гарантує, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» (ст. 23) [48]. В аспекті здійснення соціального діалогу ключовим є принцип свободи об’єднання та захисту прав профспілок, адже гарантовано надано можливість кожній людині створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

В Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 року встановлюються зобов’язання держав забезпечити серед іншого: «право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації (п. «а» ч. 1 ст. 8); право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них» (п. «b» ч. 1 ст. 8), а також передбачає, «ніщо не дає права державам, які беруть участь у Конвенції щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію, приймати законодавчі акти на шкоду гарантіям, передбаченим у зазначеній Конвенції, або застосовувати закон так, щоб завдавалося шкоди цим гарантіям (ч. 3 ст. 8)» [91]. Таким чином, Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. встановлюється і принцип заборони приймати законодавчі акти на шкоду встановленим у ньому гарантіям.

Згідно зі ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 року «кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної чи громадської безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та свобод інших осіб» [91]. Цим Міжнародним пактом встановлено принцип свободи асоціацій, тобто свободи об’єднання та захисту прав профспілок. Істотним для реалізації вказаного принципу є гарантія, відповідно до якої користування правом об’єднання не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які прямо передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві, а також встановлена пряма заборона приймати закони і підзаконні акти, що можуть такі гарантії погіршити чи скасувати.

На нашу думку, цей Міжнародний пакт проголошує реальні засади свободи асоціацій, що, своєю чергою. є дієвим механізмом подолання соціальних протирічь засобами соціального діалогу у сфері праці.

Декларація МОП основоположних принципів і прав у сфері праці 1998 р. також проголошує принципи, напряму пов’язані із соціальним діалогом. Відповідно до п. 2 Декларації Міжнародна конференція праці заявляє, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

c) реальна заборона дитячої праці; та

d) недопущення дискримінації в області праці та занять [33].

З цього випливає встановлення і підтвердження Міжнародною організацією праці принципу свободи асоціації та реального визнання права та ведення колективних переговорів, рівності та недопущення дискримінації у сфері праці, а, отже, і під час здійснення соціального діалогу.

Окрім того, Декларацією МОП основоположних принципів і прав у сфері праці 1998 р. встановлені і механізми реалізації Декларації, які базуються, в тому числі, на основоположних принципах соціального діалогу у сфері праці. Системний аналіз статей цієї Декларації свідчить про те, що нею встановлюються реальні механізми технічної співпраці з метою реалізації соціального діалогу у сфері праці, а також закріплюються принципи двостороннього, трьохстороннього співробітництва, багаторівневого співробітництва.

Принцип свободи об'єднання також встановлено Конвенцією МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. Відповідно до ст. 2 вказаної Конвенції «працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх» [69]. Окрім того, положеннями Конвенції №87 гарантуються принцип незалежності об'єднань, зміст якого полягає у тому, що організації працівників і роботодавців не підлягають розпускові або тимчасовій забороні в адміністративному порядку (ст. 4) та принцип законності, який передбачає, що «здійснюючи права, визнані за ними цією Конвенцією, працівники, роботодавці та відповідні їхні організації, так само як і інші особи або організовані колективи, дотримуються законності» (ч. 1 ст. 8). Конвенція МОП №87 є фундаментальним документом, що встановлює принцип свободи об'єднання, зобов'язуючи при цьому дотримуватись принципу законності, надає реальні механізми та є дорожньою картою для створення національного законодавства про соціальний діалог у сфері праці.

Конвенцією МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. передбачається, що «організації працівників і роботодавців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними» (ч. 1 ст. 2) [65]. На нашу думку, принцип права на організацію та принцип ведення колективних переговорів є основоположними принципами, що започаткували інститут соціального діалогу у сфері праці і на сучасному етапі становлення соціального діалогу в сфері праці отримали вираження в Законі України «Про соціальний діалог в Україні».

1951 року була прийнята Конвенція МОП №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності [68], метою якої є подолання дискримінації в оплаті праці між чоловіками та жінками та проголошення принципу рівної оплати праці при виконанні однакової роботи. Встановлений Конвенцією основний «принцип – рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (ч. 1 ст. 2) може забезпечуватися шляхом: «або національного законодавства; або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством; або колективних договорів між роботодавцями і працівниками; або поєднання цих різних способів» (ч. 2 ст. 2), а також забороняється дискримінація. Тобто передбачається можливість встановлення рівної винагороди, зокрема, у колективних договорах між роботодавцями і працівниками, а також визначення ставок винагороди у колективних договорах (ч. 2 ст. 3). Таким чином, Конвенція МОП №100 1951 року про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності не лише визначає принцип рівної винагороди чоловіків і жінок за працю, а і встановлює механізми забезпечення такого принципу шляхом соціального діалогу.

Також у 1951 року була прийнята Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві [67], якою було встановлено принцип правоможності сторін соціального діалогу під час здійснення соціального партнерства. Статтею 1 Конвенції передбачаються права та гарантії

захисту представників працівників на підприємстві, при цьому представниками працівників визначаються особи, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики (ст. 3), зокрема, йдеться про представників професійних спілок або виборних представників (які вільно обрані працівниками).

Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р. [63] надає можливості підвищення рівня взаємодії на національному рівні між державою, об'єднаннями профспілок та суб'єктами господарювання. Згідно зі ст. 2 «кожний член МОП, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, що стосуються до діяльності МОП. При цьому кожна країна визначає характер і форму процедур, відповідно до національної практики після консультації з представницькими організаціями, де такі організації є і де такі процедури ще не встановлено». Таким чином, Конвенцією МОП №144 започатковано встановлення механізмів реалізації міжнародних норм у національних законодавствах держав-членів з урахуванням особливостей національних законодавств та позицій найбільших національних представницьких організацій. На нашу думку, ці положення надали змогу практичної реалізації принципів соціального діалогу у сфері праці, а особливо представницького, репрезентативного принципу багатостороннього співробітництва.

Конвенцією МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року було посилено урегульованість соціального діалогу у сфері праці Колективними переговорами, згідно зі ст. 2 цієї Конвенції, є всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою: визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або регулювання

відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [64].

Конвенція МОП №154 вперше визначила заходи із сприяння державами-членами колективним переговорам. Такі заходи, згідно з § 2 ст. 5, «повинні бути спрямовані на те, щоб: (a) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією; «b» колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, зазначені в п. a), d) і c) ст. 2 цієї Конвенції; (c) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників; (d) проведенню колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил; (e) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам» [64]. Оскільки соціальний діалог включає й колективні переговори, продуктивним результатом яких має бути прийняття колективних рішень на всіх рівнях соціального діалогу у сфері праці, значення задекларованих в Конвенції №154 положень для формування національного законодавства про соціальний діалог не викликає жодних сумнівів, у тому числі в частині визначення системи принципів соціального діалогу.

В Рекомендації МОП №91 про колективні договори 1951 року було вперше визначено поняття «колективний договір» як «усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни» (п. 2) [160].

В Рекомендації МОП №91 одночасно формулюються декілька принципів соціального діалогу. По-перше, йдеться про обов'язковість виконання

положень колективних договорів, наприклад, в п. 3, 4 Рекомендації охарактеризовано їх дію стосовно трудових договорів. По-друге, встановлюються положення щодо поширення дії всіх чи деяких положень колективних договорів на всіх роботодавців і працівників, які входять за виробничою й територіальною ознакою до сфери дії договору (п.п. 1 п. 5).

У Рекомендації №92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. МОП декларується принципи добровільного примирення. Зазначається, що «процедура добровільного примирення має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками (п. 1), а також характеризуватись безоплатністю та оперативністю» (пп. 1 п. 3) [159]. Стосовно процедури добровільного примирення також встановлюється обов'язковість принципу паритетності, зокрема п. 2 передбачає, що «процедура добровільного примирення діє на спільній основі, в ній має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників».

У Рекомендації №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року МОП зазначає про «необхідність сприяння консультаціям та співробітництву між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства на двох основних засадах: або полегшуватися шляхом заохочення добровільних угод між сторонами, або здійснюватися за допомогою законодавства, яке запроваджує органи для проведення консультацій і забезпечення співробітництва та визначає їхню сферу діяльності, функції, структуру й порядок роботи з належним урахуванням специфічних умов окремих підприємств» [162]. Таким чином, МОП виокремлює самостійну форму здійснення соціального діалогу – взаємні консультації, оскільки питання щодо яких вони здійснюються, як вказано в п. 1, не повинні охоплюватися процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою.

В подальшому, з метою посилення співробітництва не на локальному рівні, а вже на галузевому та загальнонаціональному рівнях у Рекомендації МОП №113 1960 р. встановлюється «необхідність вжиття заходів, котрі відповідають національним умовам, для сприяння у галузевому та в національному масштабі ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями в цілях, зазначених нижче в параграфах 4 й 5, і з таких інших питань, що становлять для них взаємний інтерес, які може бути визначено сторонами» (пп. 1 п. 1) [161]. Поряд з цим, «забороняється дискримінація проти цих організацій та між ними» (пп. 2 п. 1), «непорушність свободи об'єднання, прав організацій роботодавців і працівників, зокрема, право на колективні переговори» (п. 2), «добровільність з боку організацій роботодавців і працівників» (пп. «а» п. 3), а також спрямованість таких консультацій і співробітництва на сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня (п. 4). Щодо принципів соціального діалогу, на нашу думку, в цій Рекомендації окремо встановлено принципи заборони дискримінації, добровільності та спрямованості на взаєморозуміння.

Рекомендація МОП №152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам 1976 року стосується визначення принципів паритетності, репрезентативності та правоможності сторін соціального діалогу. Представницькими організаціями визнаються найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання (п. 1), представники роботодавців і працівників повинні вільно обиратися своїми організаціями (пп. 1 п. 3), роботодавці і працівники мають бути

репрезентовані на рівних засадах у будь-яких органах, за допомогою котрих здійснюються консультації (пп. 2 п. 3) [163].

Завершуючи дослідження міжнародних актів, ухвалених в рамках МОП, відзначаючи велике значення діяльності цієї організації для ефективного впровадження соціального діалогу, видається доцільним звернути увагу й на принципи її функціонування. Як відомо, Статут МОП [178] базується на двох основних принципах: універсальності та тристороннього представництва, якщо перший з них стосується змістовної спрямованості діяльності МОП, то другий – порядку її формування і, як наслідок, ухвалення нею рішень тощо. Саме за рахунок подальшого впровадження принципу тристороннього представництва МОП вдалося запропонувати і вибудувати існуючу систему соціального діалогу, ефективного інструменту вирішення чи не усіх питань, які виникають між працівниками, роботодавцями та органами публічної влади.

Не менш важливими є завдання МОП щодо програмування розвитку відносин у сфері праці. У 2019 році в Женеві пройшла 108-а сесія Міжнародної конференції праці, на якій прийнято важливий документ, а саме Декларацію століття МОП про майбутнє сфери праці. У вказаній Декларації МОП, «враховуючи технологічні інновації, демографічні зрушення, зміну навколишнього середовища та клімату, глобалізацію, а також період стійкої нерівності, наголошується на необхідності терміново діяти, щоб скористатися можливостями та вирішувати проблеми формування справедливого, інклюзивного та безпечного майбутнього праці з повною, продуктивною та вільно обраною зайнятістю та гідною роботою для всіх» [35]. Також у вказаній Декларації МОП зазначається про «необхідність спрямування своїх зусиль на: використання найповнішого потенціалу технічного прогресу та зростання продуктивності праці, в тому числі через соціальний діалог, для досягнення гідної праці та сталого розвитку, щоб забезпечити гідність, самореалізацію та справедливий розподіл благ для усіх» [35].

Стосовно соціального діалогу в Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці звертається увага всіх членів з урахуванням національних обставин, працювати індивідуально та колективно, на основі трипартизму та соціального діалогу та за підтримки МОП й далі розвивати свій людсько-орієнтований підхід до майбутнього праці, розглядати взагалі всі основні принципи та права у сфері праці через сильні, впливові та інклюзивні механізми соціального діалогу, зміцнювати свої можливості та тристоронні складові: втілювати взагалі всі основні принципи та права у сфері праці на всіх рівнях через сильні, впливові та інклюзивні механізми соціального діалогу [35].

Програмний характер має співпраця МОП з окремими державами. Особливе значення така співпраця з МОП має для України, в контексті необхідності удосконалення правових засад праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників тощо. Для прикладу можна навести Програму Гідної праці для України на 2016 - 2019 роки [88], одним із пріоритетних напрямів якої визначався соціальний діалог (п. 1.3 розділу І). У цьому напряму акцентовано увагу, зокрема, на: «активізації організацій громадянського суспільства щодо їхньої участі в суспільному обговоренні питань, які є традиційними темами тристороннього соціального діалогу; необхідності подальшої розбудови спроможності організацій громадянського суспільства щодо участі у соціальному діалозі саме в тристоронньому форматі; впровадженні ефективних і скоординованих процесів колективних переговорів із метою досягнення відчутних результатів і для працівників, і для роботодавців; впровадження інструментів мирного врегулювання колективних трудових спорів тощо». Не зважаючи на сплив строків цієї Програми, більшість її положень, стосовно соціального діалогу, залишаються актуальними і потребують подальшого впровадження.

Низка важливих регіональних актів, що регулюють питання здійснення соціального діалогу, ухвалені в рамках Ради Європи. Розпочати слід з Європейської соціальної хартії 1961 року, метою прийняття якої було

досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу шляхом, зокрема, захисту та подальшого здійснення прав і основних свобод людини. В частині І цієї Хартії визначаються такі засади соціального діалогу, як: всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів [45]. Тобто цими засадами було реалізовано принцип забезпечення права на колективні переговори, принцип свободи об’єднання; принцип двостороннього співробітництва.

З розвитком суспільного прогресу, перебудовою світової економіки та більшою демократизацією глобального простору постала потреба перегляду Європейської соціальної хартії і у 1996 році була підписана Європейська соціальна хартія (переглянута) [44], в якій було встановлено колективні права та принципи соціального діалогу в сфері праці. Так, наприклад, ЄСХ (переглянутою) встановлений принцип вільного укладання колективних договорів і угод, принцип свободи об’єднань на національному і міжнародному рівні, принцип участі працівників в управлінні підприємством, принципи взаємних консультацій та інформації при колективних звільненнях працівників. Такі зобов’язання сторін, які підписали Європейську соціальну хартію (переглянуту), встановлюють обов’язок для держав гарантувати та сприяти соціальному діалогу з урахуванням міжнародно встановлених та визнаних принципів і засад.

Ухвалені акти в рамках ЄС також відносяться до регіональних європейських актів. Враховуючи проголошений в Конституції євроінтеграційний курс України та взяття зобов’язань щодо забезпечення адаптації чинного національного законодавства до норм і стандартів ЄС (згідно з Угодою про асоціацію та Законом України «Про Загальнодержавну програму

адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [125]), варто приділити їм увагу.

Договір про функціонування ЄС як один із основних актів ЄС містить положення і щодо здійснення соціального діалогу. ЄС та держави-члени сприяють: діалогу між керівництвом та найманими працівниками (ст. 151); визнають та підтримують на своєму рівні роль соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем, сприяють діалогу між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність, тристоронній соціальний саміт заради зростання та зайнятості сприяє соціальному діалогу (ст. 152). До заходів реалізації зазначених положень належать: інформування та консультація працівників (п. «e» ч. 1 ст. 153); представництво та колективний захист інтересів працівників та працедавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні (пп. «f» ч. 1 ст. 153). При цьому встановлюються засади соціального діалогу на рівні органів ЄС. Наприклад, згідно з ч. 1 ст. 154 Комісія має своїм завданням сприяти консультаціям між керівництвом та найманими працівниками на рівні Союзу та ухвалює всі відповідні заходи, що допомагають їхньому діалогу, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін; а ч. 1 ст. 155 передбачається, якщо керівництво та наймані працівники бажають цього, діалог між ними на рівні Союзу може привести до встановлення договірних відносин, включаючи укладення угод [70].

Засади та гарантії у сфері праці, зокрема щодо здійснення соціального діалогу, встановлені й іншими актами ЄС. В Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року визначаються права працівників і роботодавців на свободу асоціацій (об’єднання), на укладання колективних договорів; визнаються необхідність обміну інформацією та проведення консультацій між сторонами соціального діалогу, а також необхідність створення у кожній країні, що є членом ЄС, процедур посередництва, примирення і арбітражу [199].

Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року як нормативний акт, що проголошує і гарантує права людини в європейському просторі, встановила основоположні принципи праці, а також соціального діалогу у сфері праці. Серед основних встановлених принципів слід назвати принципи рівності, недискримінації, свободи об'єднання, багатостороннього співробітництва тощо [198].

В Європейській хартії малих підприємств [46] наголошується, що малі підприємства повинні розглядатись як одна з основних рушійних сил інновацій, зайнятості, а також соціальної та локальної інтеграції до Європи. При цьому представлення інтересів малих підприємств в ЄС та на національному рівні пропонується здійснювати, зокрема, шляхом соціального діалогу (п. 10).

Визначення принципів соціального діалогу в двосторонніх угодах України з іншими державами, як правило, не здійснюється, проте домовленості держав забезпечувати здійснення соціального діалогу є вкрай позитивними.

Основне місце серед таких угод для України беззаперечно посідає Угода про асоціацію [191], ратифікована Законом України від 16.09.2014 р. №1678-VII [145]. Відповідно до положень цієї Угоди Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо соціального діалогу (ст. 419); передбачається посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу (п. «n» ст. 420). Вказані положення передбачають, у тому числі, адаптацію національного законодавства до законодавства ЄС.

У Білій книзі «Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин», датованої січнем 2019 року, що є спільним проектом ЄС та МОП, цілий підрозділ присвячений питанням соціального діалогу. Експерти визначили, що система представництва інтересів працівників і роботодавців в Україні видається задовільною з кількох точок зору: охоплення території країни, багатьох секторів економічної діяльності та багатьох категорій організацій за розміром. З цієї точки зору вона має потенціал до сприяння формуванню державної політики у сфері БГП, включно з її нормативно-

правовою базою, і впливу на цей процес, а також до супроводження процесу втілення політичних рішень на практиці й забезпечення ефективної реалізації заходів на робочих місцях [5].

Домовленості щодо забезпечення соціального діалогу містяться і в інших двосторонніх угодах. Наприклад, відповідно до ст. 377 Угоди про політичне співробітництво, вільну торгівлю і стратегічне партнерство між Україною та Сполученим Королівством Великої Британії і Північної Ірландії від 08.10.2020 р. [192] «сторони посилюватимуть діалог та співробітництво щодо забезпечення гідних умов праці, політики зайнятості, безпеки й гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації». Аналогічні положення про двостороннє співробітництво, в тому числі у сфері соціального діалогу, встановлюються й в інших двосторонніх угодах, укладених Україною, однак ідеться про співробітництво на основі насамперед міжнародних норм, без встановлення нових принципів здійснення соціального діалогу у сфері праці.

Проведений аналіз дозволяє констатувати, що в положеннях міжнародно-правових актів, всесвітнього (універсального), регіонального (європейського) та партикулярного (двостороннього) характеру принципи соціального діалогу у сфері праці в окремих статтях не передбачаються, але це не свідчить про їх відсутність в нормах міжнародних актів.

Міжнародно-правовими актами встановлюються передусім ключові характеристики здійснення соціального діалогу, як правило, на прикладі окремих організаційно-правових форм його здійснення, а відсутність систематизованого переліку принципів соціального діалогу також пояснюється тим, що зазначені акти формувалося протягом тривалого часу. Слід сказати, що цей процес триває й сьогодні, з урахуванням потреб та викликів сучасності. Таким чином, принципи соціального діалогу у сфері праці органічно вбудовані в норми міжнародно-правових актів. При цьому не всі принципи соціального діалогу, закріплені в міжнародно-правових актах, можуть бути автоматично

перенесені в якості принципів соціального діалогу до національного законодавства. Іншими словами, принципи, закріплені в міжнародно-правових актах, впливають на змістовне наповнення соціального діалогу в національному законодавстві окремих держав.

Важливою особливістю міжнародно-правових актів є властивий їх положенням динамізм, а, отже, враховуючи появу децентралізованих фінансових інститутів, неформальної економіки та неформального ринку праці, виникнення кризових явищ у світі, у тому числі спричинених пандемією коронавірусу, глобалізацією світової економіки, посилення інклюзивності праці та інклюзивності доступу до праці, зростаючою актуальністю дистанційної праці та інших нетипових форм зайнятості, а також переходом до людсько-орієнтованого підходу у всіх сферах суспільного життя, що може забезпечуватись лише шляхом належного здійснення соціального діалогу, прогнозованою є зміна змісту вже проголошених принципів і навіть поява нових принципів його здійснення.

Ідеться про такі принципи соціального діалогу, закріплені в міжнародно-правових актах, як: свобода об’єднання в професійні спілки та захисту їх прав; рівність та недопущення дискримінації; заборона зловживаннями правами; незалежність сторін соціального діалогу (зокрема, організацій працівників і роботодавців); законність; правоможність сторін соціального діалогу; обов’язковість виконання положень колективних договорів; паритетність (тристороннє представництво); добровільність; спрямованість на взаєморозуміння; репрезентативність.

### *1.4. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у законодавстві України*

Принципи соціального діалогу є саме тими основоположними засадами та ідеями, на яких базується соціальний діалог у сфері праці. У вітчизняній юридичній літературі досить мало уваги приділено дослідженню принципів

соціального діалогу у сфері праці, їх правової природи та значення для розвитку інституту соціального діалогу. Саме тому розгляд питання про нормативне закріплення принципів соціального діалогу слід розпочати з аналізу становлення національного законодавства про соціальний діалог. В цьому аспекті потрібно звернути увагу на те, що вітчизняна практика соціального діалогу зумовлена передусім трансформаційними перетвореннями економіки після розпаду Радянського Союзу, впровадженням ринкових відносин, а також сучасними євроінтеграційними процесами, адже ці процеси безпосередньо вплинули на формування системи принципів соціального діалогу у сфері праці в Україні.

Г.А. Трунова виділяє наступні етапи становлення соціального діалогу: «поява первинних елементів механізму соціального партнерства; становлення інституту представництва сторін соціального партнерства та визначення правових основ колективних договорів і примирно-посередницьких процедур; прогресивний розвиток всіх інститутів соціального партнерства; припинення існування інституту соціального партнерства у зв'язку з нефункціонуванням положень КЗпП 1922 року; відновлення колективно-договірної роботи на підприємствах та профспілкового представництва працівників; розвиток правового регулювання діяльності трудових колективів, професійних спілок, укладення та дії колективного договору, встановлення порядку вирішення колективних трудових спорів; кардинальні зміни в правовому регулюванні механізму соціального партнерства, що пов'язано з набуттям Україною незалежності і розвитком ринкових відносин, та становленням його основних елементів відповідно до міжнародно-правових принципів» [189, с. 9].

М.В. Сорочишин підкреслює, що «говорити про розвиток в УРСР законодавства про соціальний діалог у сфері праці не є доречним. За часів Радянського Союзу дійсно існували певні елементи соціального діалогу в сфері праці, такі, як колективно-договірне встановлення умов праці, профспілкове представництво працівників, участь працівників в управлінні організацією та

ін. Але соціальний діалог у сфері праці як система відносин між працівниками, роботодавцями та державою може існувати тільки у суспільстві з розвинутою ринковою економікою» [175, с. 31]. Крім того, слушно зауважується, що в об'єктивному розумінні соціальний діалог може повноцінно існувати лише в демократичних державах з ринковою економікою, проте саме радянські вчені та радянське законодавство забезпечило розвиток інституту трудового права майбутньої української держави, а тому дослідження праць учених тих часів хоча б з метою визначення генези та історичної ретроспективи соціального діалогу є необхідним.

Декларація про державний суверенітет України 1990 р. проголосила створення нової демократичної, європейської держави, побудованої на засадах ринкових відносин [34], а, отже, і нову віху становлення інституту соціального діалогу в сфері праці.

В Законі України «Про зайнятість населення» 1991 року передбачалось створення перших органів соціального діалогу – координаційних комітетів сприяння зайнятості населення, склад яких порівну складали представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців (ст. 17) [127].

У подальшому, з метою узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, у відносинах Уряду України, підприємців і професійних спілок, та згідно з домовленостями учасників зустрічі за «круглим столом» – Президента України і представників профспілкових об'єднань, яка відбулася 5 червня 1992 р., в Україні було створено Національну раду соціального партнерства при Президентові України [139]. В Положенні про Національну раду соціального партнерства передбачалось її утворення з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, тобто з урахуванням основного принципу соціального діалогу – паритетності або тристороннього представництва (п. 1).

Аналіз основних завдань Національної ради (п. 4) дозволяє виокремити такі ключові положення щодо здійснення соціального діалогу та його принципів як: «узгодження позицій сторін шляхом тристоронніх консультацій; пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам; участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права; участь в укладанні колективних угод, зокрема вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні тощо; участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин; вироблення пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права тощо» [139].

Наступним важливим кроком стало прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року [135], яким визначено правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників, визначив сферу укладення колективних договорів, угод; право на ведення колективних переговорів; консультації; відносини сторін, які беруть участь у даному процесі; співвідношення законодавства і колективних угод та колективних договорів, трудового договору; форма, зміст і дія колективного договору, угоди; встановлюється заборон дій щодо укладення та виконання колективних договорів і угод.

Закон України «Про колективні договори і угоди» 1993 року регулює і на теперішній час порядок проведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей під час колективних переговорів, порядок і строки притягнення до відповідальності за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, а також порядок підписання колективного договору, угоди та внесення змін і доповнень, встановлює гарантії та

компенсації для сторін на період переговорів і контроль за виконанням колективного договору, угоди, відповідальність за ухилення від участі в двосторонніх переговорах, за порушення і невиконання умов колективного договору, угоди. У зв'язку з цим доречно говорити про те, що ведення переговорів для укладання колективних договорів і угод як форма здійснення соціального діалогу отримала нормативне забезпечення та правозастосовну практику до прийняття в Україні Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Так, 1993 року було укладено першу тарифну угоду між Кабінетом Міністрів України і всеукраїнськими профспілками та їх об'єднаннями. Того ж року з метою забезпечення виконання вказаної угоди Кабінетом Міністрів України було схвалено Перелік проектів актів законодавства та інших матеріалів, що підлягають розробленню до Генеральної тарифної угоди на 1993 рік [142], яким передбачалось прийняття нормативних актів з метою запровадження міжгалузевих співвідношень в оплаті праці через коефіцієнти, що визначають кількість установлених державою мінімальних розмірів заробітної плати у тарифній ставці робітника першого розряду по галузях народного господарства, та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці робітників окремих професій по галузях народного господарства; ратифікація міжнародних актів тощо.

В Законі України «Про оплату праці» 1995 року [140] поряд із визначенням економічних, правових та організаційних засад оплати праці працівників, встановленням гарантій цього права, передбачається також дві сфери регулювання оплати праці, а саме: державна і договірна. Відповідно до частини першої ст. 14 Закону «договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. При цьому норми колективного договору, що

допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців» (ч. 2 ст. 14). Згідно зі ст. 5 «організація оплати праці здійснюється на підставі, зокрема, генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів».

Істотна трансформація правового регулювання трудових відносин, у тому числі щодо соціального діалогу у сфері праці, відбулася після прийняття Конституції України 1996 р. [72], в якій проголошувалося, що «Україна є демократичною, соціальною, правовою державою» (ст. 1); визначається соціальна спрямованість економіки (ч. 4 ст. 13); гарантуються права: право на участь у професійних спілках (ч. 3 ст. 36); на працю (ч. 1 ст. 43); на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); на страйк (ст. 44) тощо.

Як слушно відзначає А.П. Самойленко, «Конституція України, яка визначила статус нашої держави як демократичної, соціальної і правової, врахувала загальновизнані міжнародні правові акти, права, свободи та обов'язки людини й громадянина, чіткіше визначила функції держави і органів влади, структурування організацій роботодавців, утворення й діяльність нових профспілок та інші соціально-економічні чинники, які впливають на порядок укладання і виконання колективних договорів і угод» [167, с. 3].

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1998 року [143] було вперше застосовано соціальний діалог як інструмент вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирної процедури, налагодження взаємодії сторін соціально-трудових відносин в цьому процесі. Хоча в тексті Закону термін «соціальний діалог» не застосовується, але зазначений Закон, безсумнівно, сприяв його запровадженню в законодавство України. Крім того, відповідно до п. 5 Прикінцевих положень

цього Закону встановлювалась обов’язковість утворення Національної служби посередництва і примирення, постійно діючого державного органу для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) (п. 1 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17.11.1998 р. №1258/98 [148]).

Вже 1999 року законодавець врегулював правовий статус профспілок, їх об’єднань Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначає поняття, що відносяться до профспілкової діяльності, особливості правового регулювання діяльності профспілок, засади створення, діяльності та припинення, відповідальність профспілок перед працівниками і державою, відповідальність держави перед профспілками. На нашу думку, найважливішою гарантією їх діяльності є незалежність профспілок та заборона втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань (ст. 12) [144], що має особливе зазначення для їх участі у соціальному діалогу.

Після прийняття Закону України «Про організації роботодавців» 2001 року [141] завершилось врегулювання правового статусу двох сторін соціального діалогу. Цим Законом було визначено засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а головне, принципи взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Крім того, встановлено принципи свободи об’єднання в організації роботодавців та незалежності їх діяльності.

Впровадження терміну «соціальний діалог» в України відбулося Указом Президента України від 29.12.2005 року №1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» [146]. Вірно відзначає М.В. Сорочишин, що «саме в цьому нормативно-правовому акті вперше у національній юридичній практиці було використано термін «соціальний діалог» [175, с. 36]. Крім того,

соціальний діалог визначено одним із головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду як консультативно-дорадчий орган (склад якого призначався на тристоронній основі).

Відповідно до п. 3 Положення Національна рада здійснювала свою діяльність на засадах: рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу; відкритості, добровільності та конструктивності соціального діалогу; пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень; обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

Низкою документів програмного характеру вирішувалися організаційні питання впровадження соціального діалогу в Україні. Наприклад, розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.08.2006 р. №445-р «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» [129] передбачалось створення умов для утворення галузевих і територіальних тристоронніх допоміжних органів соціального діалогу з метою узгодженого розв'язання проблем у соціально-економічній сфері, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців; затвердження регіонального та галузевого порядків проведення соціального діалогу; Указом Президента України від 19.05.2008 р. №451/2008 «Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні» [124] – сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо: законопроекту про соціальний діалог в Україні; забезпечення розвитку соціального діалогу шляхом вироблення механізмів щодо ефективної реалізації рішень органів соціального діалогу; залучення до соціального діалогу громадських організацій, які не входять до складу органів соціального діалогу; сприяння впровадженню передового вітчизняного й міжнародного досвіду ведення соціального діалогу; розроблення єдиного порядку визначення представництва професійних спілок та організацій

роботодавців у тристоронніх органах соціального діалогу на основі об'єктивних критеріїв; розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2009 р. №285-р «Про затвердження плану заходів щодо організації соціального діалогу в Україні» – включення представників сторін соціального діалогу до складу колегій, громадських рад, утворених при центральних та місцевих органах виконавчої влади тощо.

Зрештою завдяки цьому було створено всі умови для прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [147], яким Українська держава вперше, за часи незалежності, отримала окремий законодавчий акт, що встановив правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу; визначив поняття соціального діалогу у сфері праці (ст. 1.); рівні та сторін соціального діалогу (ст. 4); критерії репрезентативності (ст. ст. 5,6,7) та вирішив ще цілу низку питань функціонування снування інституту діалогу у сфері праці не на рівні підзаконних актів, а на рівні спеціального Закону. Поряд з цим було передбачено внесення змін до законів України «Про оплату праці» [140], «Про місцеве самоврядування в Україні» [137], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [143], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [144] тощо.

Вперше відбулося й законодавче закріплення принципів соціального діалогу в сфері праці в Україні. Так, відповідно до ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» «соціальний діалог здійснюється на принципах:

1) законності та верховенства права;

2) репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;

3) незалежності та рівноправності сторін;

4) конструктивності та взаємодії;

5) добровільності та прийняття реальних зобов'язань;

6) взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;

7) обов’язковості розгляду пропозицій сторін;

8) пріоритету узгоджувальних процедур;

9) відкритості та гласності;

10) обов’язковості дотримання досягнутих домовленостей;

11) відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань» [147].

Необхідно детально розглянути законодавчо встановлену систему принципів соціального діалогу, надати їй загальну характеристику, з’ясувати їх відповідність міжнародно-правовим актам, а також їх значення в правовому регулюванні відносин щодо здійснення соціального діалогу.

По-перше, із найменування ст. 3 Закону вбачається, що це тільки «основні принципи соціального діалогу», у зв’язку з чим можна дійти висновку про невичерпність наведеного у зазначеній статті переліку принципів соціального діалогу та можливості виокремлення інших принципів, зокрема, принципів окремих організаційно-правових форм соціального діалогу (наприклад, принципів узгоджувальних процедур або колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод тощо) чи принципів окремих рівнів здійснення соціального діалогу (наприклад, принципи здійснення соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному або локальному рівнях). У зв’язку з цим проголошується перспектива формування й інших принципів соціального діалогу, причому як сторонами соціального діалогу у сфері праці у відповідних актах на різних рівнях (колективних угодах і колективних договорах), так і доктриною трудового права, що є закономірним процесом модернізації інституту соціального діалогу в сфері праці з урахуванням викликів часу. Для прикладу можна навести досвід соціального діалогу в умовах пандемії коронавірусу 2020-2021 років та наявних протиепідемічних обмежень, коли не лише значна кількість працівників була переведена на дистанційну роботу, а й заходи щодо переукладання колективних договорів і угод (спільні консультації, колективні переговори, проведення загальних зборів трудового колективу тощо) здійснювались дистанційно за допомогою телекомунікаційного обладнання.

Однак існують й інші думки щодо тлумачення назви ст. 3 Закону про соціальний діалог. Так, О.О. Коваленко зазначає про «не вдалість використаної законодавцем правової конструкції, тому що в цьому випадку ми маємо справу з тавтологією, оскільки все, що не основне, принципом бути не може та пропонує змінити назву ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на «Принципи соціального діалогу» [54, с. 11-12].

По-друге, аналіз законодавчо закріпленої системи принципів соціального діалогу у сфері праці свідчить про те, що чимало із цих принципів випливають із поняття соціального діалогу у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу тощо. Тобто із поняття соціального діалогу випливають такі принципах, як конструктивність та взаємодія, добровільність та прийняття реальних зобов'язань, взаємна повага та пошук компромісних рішень, пріоритет узгоджувальних процедур тощо. Крім того, встановлено прив’язку окремих принципів деяким організаційно-правовим формам здійснення соціального діалогу, наприклад, принцип пріоритету узгоджувальних процедур та узгоджувальні процедури як форма здійснення соціального діалогу.

По-третє, законодавчо закріплений перелік основних принципів соціального діалогу характеризується також властивою їм системністю, яка виявляється у взаємозв’язку між ними не тільки під час їх тлумачення, а насамперед при їх застосуванні.

По-четверте, беззаперечним є той факт, що нормативне закріплення в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» системи принципів соціального діалогу є необхідним і важливим надбанням, однак поряд із цим, на жаль, у Законі не розкривається їх зміст, що ускладнює як їх розуміння, так і застосування на практиці. Крім того, відсутність нормативного визначення змісту принципів соціального діалогу призводить до їх різного тлумачення та створює можливості для зловживання у сфері соціального діалогу. На

зазначену ваду Закону неодноразово зверталась увага науковців [202, с. 101; 175, с. 85-86; 54, с. 12; 22, с. 28] та наголошувалось на необхідності її вирішення, однак ця проблема досі залишається невирішеною. Крім того, в науковій літературі відсутні конкретні пропозиції щодо внесення змін до ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з метою, наприклад, визначення змісту закріплених в ній основних принципів соціального діалогу.

Невтішним є й аналіз законопроєктної роботи. Загалом слід констатувати низький рівень уваги законодавця до проблематики соціального діалогу, про що свідчить відсутність, протягом останніх років законопроєктів, спрямованих на вдосконалення правового регулювання соціального діалогу у сфері праці, а в зареєстрованих проєктах Трудових кодексів України [151,150] містяться тільки бланкетні норми про соціальний діалог.

По-п’яте, необхідно визначити також відповідність принципів соціального діалогу, закріплених у ст. 3 Закону про соціальний діалог, положенням міжнародно-правових актів у сфері соціального діалогу.

В попередньому підрозділі цієї роботи було визначено перелік принципів соціального діалогу у сфері праці, закріплених у міжнародно-правових актах. Ідеться, зокрема, про такі принципи здійснення соціального діалогу у сфері праці, як: свобода об’єднання в професійні спілки і організації роботодавців та захисту їх прав; реальне визнання права на колективні переговори; рівність та недопущення дискримінації; заборона зловживаннями правами; незалежність сторін соціального діалогу (зокрема, організацій працівників і роботодавців); законність; правоможність сторін соціального діалогу; обов’язковість виконання положень колективних договорів; паритетність (тристороннє представництва); добровільність; спрямованість на взаєморозуміння; репрезентативність.

Зіставлення цього переліку з переліком принципів соціального діалогу, передбаченого в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», свідчить про їх майже повну відповідність. До речі більшість науковців

характеризують систему принципів, закріплених в ст. 3 Закону, як таку, що в цілому відповідає положенням міжнародних актів [202, с. 101].

Не заперечується вказаний висновок неповною дослівною відповідністю принципів соціального діалогу, закріплених у міжнародно-правових актах та законодавстві України. Поясненням цього виступають почасти особливості перекладу на українську мову положень міжнародно-правових актів та авторський підхід кожного науковця до найменування виокремлених ним принципів соціального діалогу, закріплених у міжнародно-правових актах. Наприклад, такий принцип соціального діалогу, як заборона зловживання правами на перший погляд відсутній у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Втім, за допомогою більш сфокусованого аналізу стає зрозумілим, що зміст принципу заборони зловживання правами вбудовується в зміст щонайменше таких принципів соціального діалог, закріплених у ст. 3 Закону, як принципи конструктивності, добровільності та прийняття реальних зобов'язань. взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду пропозицій сторін, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Іншими словами, забезпечення відповідності принципів соціального діалогу в сфері праці, встановлених Законом про соціальний діалог, положенням міжнародних актів може здійснюватися не тільки шляхом їх безпосереднього перенесення до чинного законодавства про соціальний діалог, а й за рахунок більш ширшого тлумачення вже нормативно зафіксованих принципів соціального діалогу. Цим також підтверджується необхідність не тільки нормативного закріплення принципів соціального діалогу, а й законодавчого визначення їх змісту.

Далі, на нашу думку, доцільно встановити значення принципів соціального діалогу у сфері праці. Задля досягнення мети та завдань цього дослідження одночасно варто охарактеризувати і теоретико-правове, і практичне значення принципів соціального діалогу у сфері праці.

В цьому аспекті слід згадати про цілі соціального діалогу у сфері праці, серед яких виділяють, зокрема: забезпечення кращих умов життя та праці і більшої соціальної справедливості та підвищення ефективності управління в багатьох сферах; формування більш продуктивних та ефективних підприємств і галузей, а також більш справедливої і ефективної економіки; забезпечення гендерної рівності у сфері праці; формування стабільного і справедливого суспільства; досягнення соціального консенсусу/компромісу між зацікавленими сторонами в суспільстві; сприяння гнучкості ринку праці; забезпечення демократизації соціально-економічних відносин [105, с. 76].

Із загальної теорії права відомо, що значення принципів права зумовлюється тим, що вони: мають властивість вищої імперативності, загальності, універсальності, значущості, їм притаманні стійкість і стабільність протягом невизначено тривалого часу; спрямовують розвиток і функціонування всієї правової системи; зумовлюють напрями правотворчої, правозастосовної та інших форм юридичної діяльності; виступають найважливішим критерієм законності дій громадян, посадових осіб та інших суб’єктів права; сприяють заповненню прогалин у праві; забезпечують підвищення рівня правосвідомості в суспільстві [49, с. 198].

В літературі зазначається, що призначення принципів трудового права в сучасних умовах полягає у наступному: а) посилити соціальну сутність трудового права; б) посилити дієвість, ефективність, доступність права на працю та інших трудових прав працівників; в) забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства; г) забезпечити адекватність правового регулювання відносин з питань праці відповідно до стану розвитку суспільства і держави; ґ) наблизити та адаптувати механізми регулювання відносин з питань праці до міжнародних, у тому числі європейських стандартів; д) забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права [188, с. 35].

Застосовуючи зазначене до принципів соціального діалогу у сфері праці варто вказати на таке значення принципів соціального діалогу у сфері праці:

1. Принципи соціального діалогу у сфері праці виступають своєрідними орієнтирами розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей соціального діалогу.

Відповідно до положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні» перед соціальним діалогом як процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу ставляться важливі цілі та завдання, які пов'язані з формуванням та реалізацією державної соціальної та економічної політики, регулюванням трудових, соціальних, економічних відносин, підвищенням рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві тощо. Окрім того, здійснення соціального діалогу у сфері праці на відповідних рівнях (національному, галузевому, територіальному та локальному), на тристоронній або двосторонній основі, та в окремих організаційно-правових формах передбачає досягнення ще більш конкретних цілей (наприклад, розроблення проекту нормативно-правового акту, укладання нового колективного договору або внесення змін до існуючого), що дозволяє конкретизувати й роль і значення принципів соціального діалогу у сфері праці.

2. Принципи соціального діалогу у сфері праці враховуються під час правотворчої діяльності уповноважених суб'єктів, безпосередньо впливаючи на зміст нормативних приписів. Це означає, що їх зміст має братися до уваги під час прийняття нових актів законодавства про працю, зміні існуючих тощо. Ідеться як про внесення змін до законодавства про соціальний діалог Верховною Радою України, так і правове регулювання здійснення соціального діалогу на підзаконному та локальному рівнях.

Наведені положення мають і законодавче підґрунтя. Наприклад, відповідно до пп. «в» п. 9 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 р. №731, у разі коли на державну реєстрацію міністерства та інші центральні органи виконавчої влади

подають нормативно-правовий акт з питань, що стосуються соціально-трудової сфери, вони також повідомляють про позицію уповноваженого представника від всеукраїнських профспілок, їх об’єднань та уповноваженого представника від всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців щодо цього акту та про проведену роботу з врахування їх зауважень і пропозицій. При цьому необхідність врахування зазначених зауважень і пропозицій визначають міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, які приймають цей акт [130]. Відсутність такого погодження, згідно з пп. «в» п. 13 цього Положення, є підставою для відмови у державній реєстрації нормативно-правового акту.

Таким чином, передбачається врахування позиції профспілок під час прийняття нормативно-правових актів. Доцільно вказати, що це положення з’явилося з метою запобігання порушенням принципів соціального діалогу, зменшення негативного впливу підвищення цін, тарифів на рівень життя громадян та безумовного виконання генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб’єднаннями [40], тобто також за результатами соціального діалогу.

Крім того, слід враховувати, що положеннями Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що здійснення соціального діалогу в окремих організаційно-правових формах відбувається за домовленістю сторін соціального діалогу, тобто безпосередньо на сторін соціального діалогу покладається обов’язок встановити порядок здійснення соціального діалогу в конкретних організаційно-правових формах. Наприклад, порядок обміну інформацією визначається сторонами (абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону), під час здійснення консультацій сторони мають спільно погодити порядок і строки їх проведення та визначити склад учасників (абз. 2 ч. 3 ст. 8 Закону), а порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або

колективними угодами (абз. 2 ч. 4 ст. 8 Закону). Інакше кажучи, визначення сторонами соціального діалогу порядку його здійснення неможливе без врахування принципів соціального діалогу, які виступають при цьому орієнтиром належного регулювання соціального діалогу, до того ж дозволяють забезпечити дотримання прав сторін, які беруть у ньому участь. В цьому аспекті варто акцентувати увагу на таких принципах соціального діалогу, як принципи незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; відкритості та гласності тощо.

Іншим прикладом втілення принципів соціального діалогу у сфері праці під час нормотворчої діяльності є встановлення нормативного регулювання на локальному рівні. Так, Р.Я. Бутинська вказує, що надання роботодавцю-суб’єкту малого підприємництва права самостійно затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку суперечить принципам соціального діалогу [12, с. 144]. У випадку відсутності профспілкового органу, продовжує вчена, такі правила повинні погоджуватися з вільно обраними представниками (представником) працівників. На нашу думку, висловлена думка була б повністю завершеною, як би було конкретизовано, яким саме принципам соціального діалогу суперечить така законодавча ініціатива. У будь-якому разі тільки за допомогою принципів соціального діалогу у сфері праці вдасться забезпечити належне локальне правове регулювання і дотриманням прав та інтересів усіх сторін соціального діалогу у сфері праці.

3. Принципи соціального діалогу у сфері праці виступають еталоном при тлумаченні та застосуванні норм законодавства про соціальний діалог. Оскільки принципи соціального діалогу у сфері праці пронизують усі інші норми законодавства про соціальний діалог, їх зміст є змістовним та ціннісним орієнтиром при тлумаченні зазначених положень законодавства.

Крім того, вже є загальновідомим, що принципи соціального діалогу усфері праці застосовуються для подолання прогалин чинного законодавства

про соціальний діалог та вирішення колізій між нормами чинного законодавства про соціальний діалог. Цінності, зосереджені в принципах соціального діалогу у сфері праці, дозволяють вирішувати питання застосування аналогії права та аналогії закону під час застосування законодавства про соціальний діалог.

Важливе правозастосовне значення має врахування принципів соціального діалогу у сфері праці під час розгляду та вирішення спорів, що виникають з відносин соціального діалогу, як індивідуальних, так і колективних. Наприклад, під час розгляду справи №727/4884/16 рішення суду обґрунтовувалось змістом принципу добровільності прийняття сторонами зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин (постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.01.2020 р. [112].

4. Принципи соціального діалогу у сфері праці також забезпечують заборону зловживання правами під час соціального діалогу. Тут доцільно акцентувати увагу на двох аспектах. По-перше, виступаючи певним запобіжником необґрунтованих випадків здійснення соціального діалогу, наприклад, зміст таких принципів соціального діалогу у сфері, як репрезентативність та правоможність сторін та їх представників, конструктивність, обов'язковість дотримання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань унеможливлюють зловживання сторонами правом необґрунтованого ініціювання здійснення соціального діалогу. По-друге, забезпечується заборона зловживання сторонами соціального діалогу своїми правами під час здійснення соціального діалогу незалежно від того на тристоронній чи двосторонній основі такий діалог здійснюється. Це стосується таких принципів соціального діалогу у сфері праці, як незалежність та рівноправність сторін; конструктивність; добровільність та прийняття реальних зобов'язань; взаємна повага та пошук

компромісних рішень; обов'язковість розгляду пропозицій сторін; відкритість та гласність.

Доречним, хоча і в управлінському ракурсі є твердження О.М. Петроє про те, що визнання і втілення основних принципів соціального діалогу покликані стати інструментом для визначення ризиків і управління ними, а також для розробки більш ефективної конкурентної моделі управління [105, с. 119]. Отже, значення принципів соціального діалогу у сфері праці полягає в їх ресурсі бути засобом вирішення складних кризових ситуацій в різних сферах суспільного життя.

В Короткому термінологічному словнику з питань соціального партнерства Національної служби посередництва і примирення виокремлюються такі принципи соціального партнерства, а саме: «законності; добровільності; рівноправності сторін; паритетності представництва сторін; пріоритетності примирних процедур, пошуку компромісних рішень, прагнення уникнення конфронтацій; взаємоповаги сторін; обґрунтованості і реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; відповідальності сторін за виконання домовленостей і прийнятих зобов'язань; обов'язковості розгляду органами виконавчої влади рішень постійно діючих органів соціального партнерства відповідного рівня; обов'язковості розгляду кожною стороною звернень інших сторін соціального партнерства» [75, с. 46].

Підсумовуючи викладене, необхідно констатувати, що законодавче закріплення в чинному Законі України «Про соціальний діалог в Україні» системи основних принципів соціального діалогу стало важливим надбанням національного законодавства про соціальний діалог, сформованого на основі положень міжнародних актів та результатів наукових доробок. Разом з цим нормативно визначена система основних принципів соціального діалогу потребує якісного вдосконалення передусім щодо забезпечення їх взаємоузгодженості, визначення їх змісту та перспективного визначення принципів соціального діалогу в окремих організаційно-правових формах.

Встановлено, що перелік законодавчо закріплених основних принципів соціального діалогу (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») в цілому відповідає принципам соціального діалогу, проголошеним у міжнародно-правових актах. Акцентовано увагу на існуванні термінологічних відмінностей у формулюванні принципів соціального діалогу в міжнародних актах та національному законодавстві, що можуть бути усунені за рахунок більш широкого тлумачення вже нормативно закріплених принципів соціального діалогу.

Правозастосовне значення принципів соціального діалогу у сфері праці полягає в тому, що зазначені принципи виступають своєрідними орієнтирами подальшого розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей соціального діалогу; враховуються під час правотворчої діяльності уповноважених суб'єктів, безпосередньо впливаючи на зміст нормативних приписів; виступають еталоном при тлумаченні та застосуванні норм законодавства про соціальний діалог; запобігають зловживанню сторін своїми правами під час здійснення соціального діалогу.

Саме тому в наступному розділі цієї роботи буде проаналізовано зміст та особливості застосування принципів соціального діалогу у сфері праці в правозастосовній діяльності.

# РОЗДІЛ 2
# ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ОКРЕМИХ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

## *2.1. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників*

Першими серед принципів соціального діалогу у сфері праці в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені принципи законності та верховенства права. Загально-правова цінність кожного із цих принципів та необхідність їх законодавчого закріплення, а також правозастосовного впровадження не викликає жодних сумнівів, що є однаково актуальним для усіх аспектів суспільного життя. Не виключенням є і соціальний діалог у сфері праці. Поряд з цим, постає питання доцільності дублювання цих принципів окремо в законодавстві про працю та соціальний діалог.

З цього приводу в літературі вже висловлювалися певні точки зору. Наприклад, на думку Г.І. Чанишевої, викликає заперечення віднесення у ст. 3 Закону до основних принципів соціального діалогу принципів законності та верховенства права, які є загальноправовими і поширюються на всю систему права, є правовою основою взаємодії суб'єктів усіх видів правовідносин, у тому числі й правовідносин із соціального діалогу [202, с. 104].

Д.А. Паньков [102] та О.А. Трюхан [190], М.В. Сорочишин [175], вивчаючи відповідно принципи правового регулювання колективних трудових відносин та принципи здійснення соціального діалогу, взагалі не досліджують принципи верховенства права і законності. Д.А. Паньков навіть висловлює свою незгоду із включенням до обох переліків принципу законності, оскільки цей принцип є загальним для усіх правових інститутів і не відображує специфіку даного інституту [102, с. 179]. Остаточне вирішення цього питання вимагає додаткового аналізу.

В теорії права чітко зазначається, що загальноправові (загальногалузеві) принципи притаманні всій національній системі права, є загальними для систем національного і міжнародного права; більшість з них має конституційний ранг [172, с. 239]. Саме до цієї групи принципів відносять принцип верховенства права. Дійсно, загальноправові (загальногалузеві) принципи закріплюються в конституційних актах (Конституції України та конституційних законах), а вже галузеві, міжгалузеві та інституційні принципи встановлюються в спеціальних нормативно-правових актах. Наприклад, галузеві принципи, як правило, фіксуються в кодифікованих актах, що є основою для побудови нормативної основи відповідної галузі права, а міжгалузеві та галузеві принципи – в окремих законах. При цьому є очевидним, що галузеві, міжгалузеві та інституційні принципи не повинні дублювати загальноправові (загальногалузеві) принципи, оскільки втрачається їх спеціалізованість та орієнтованість на відповідну сферу правового регулювання.

Чинний КЗпП України не закріплює ані принцип верховенства права, ані принцип законності. Відсутність у чинному Кодексі спеціальних норм про основні принципи правового регулювання трудових відносин є його суттєвою прогалиною. У зареєстрованих проєктах Трудового кодексу України [151, 150] принципи верховенства права та законності також не передбачаються.

Зазначені принципи закріплені у спеціальних законах, якими врегульовані правовий статус професійних спілок, їх об’єднань та організацій роботодавців, їх об’єднань. Передбачено, що організації роботодавців та їх об’єднання утворюються і діють на принципах, зокрема, законності та верховенства права (п. 1 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [141]), а діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності (ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [144]).

З іншого боку, наявність подібного дублювання принципів верховенства права та законності у спеціальних нормативно-правових актах не слід вважати

проблемою, адже як таких негативних наслідків це не несе і навпаки підкреслюється необхідність врахування цих принципів суб'єктами відповідних правовідносин, а саме сторонами соціального діалогу у сфері праці.

Враховуючи універсальність принципу верховенства права, його панівне становище стосовно усіх інших принципів, а також загальновизнане в теорії права охоплення ним принципу й законності, видається доцільним змінити їх черговість, на перше місце поставити принцип верховенства права і вже наступним принцип законності. У зв'язку з цим і дослідження їх змісту та особливостей застосування в соціальному діалозі у сфері праці слід розпочати саме з принципу верховенства права.

**Принцип верховенства права.** В частині першій ст. 8 Конституції України встановлено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права [72]. Примітно, що далі в інших частинах ст. 8 розкривається вже зміст принципу верховенства Конституції та прямої дії її норм.

В преамбулі Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. вказано, що «Уряди держав-членів Ради Європи, які підписали цю Конвенцію, з-поміж іншого сповнені рішучості, як уряди європейських держав, що є однодумцями і мають спільну спадщину політичних традицій, ідеалів, свободи і верховенства права, зробити перші кроки для забезпечення колективного гарантування певних прав» [66]. Відповідно до преамбули Статуту Ради Європи Уряди країн підписантів ухвалили Статут на підтвердження своєї відданості духовним та моральним цінностям, які є спільним надбанням їхніх народів і справжнім джерелом особистої свободи, політичної свободи та верховенства права, принципам, які становлять підвалини кожної справжньої демократії. Відповідно до ст. 3 Статуту Ради Європи «кожний член Ради Європи обов'язково повинен визнати принципи верховенства права та здійснення прав людини і основних свобод всіма особами, які знаходяться під його юрисдикцією, а також повинен відверто та ефективно співробітничати в досягненні мети Ради, визначеної у главі I» [179].

З цього приводу Н.Ю. Голубєва зазначає про те, що «одним із основних принципів правової держави є принцип верховенства права. Принцип верховенства права є новим для національної юридичної практики. Закріпивши принцип верховенства права, Конституція України закріпила перехід від пануючої в минулому ідеології «домінування держави» над людиною до нової ідеології «служіння держави» інтересам людини» [24, с. 105].

Слід відзначити влучне твердження О.Г. Крижової, яка зазначає, що «концепція верховенства права є одним із найбільших досягнень цивілізації, що спрямоване на утвердження гуманності, рівності та справедливості. Це невід'ємний атрибут правової держави, громадянського суспільства та демократичного устрою. Важливість впровадження принципу верховенства права в державне та суспільне життя підтверджується як прикладами з історії, так і обставинами сучасності. При цьому воно не може бути успішним без теоретичного опрацювання усіх аспектів даного явища, прикладом того є правова традиція європейської цивілізації, де фактично зародилася, розвивалася і втілювалася ідея верховенства права. Складне переплетення правових та політичних реалій сьогодення України гостро ставить перед вітчизняною юридичною наукою питання неупередженого з'ясування сутності верховенства права та можливості практичного застосування останнього в правотворчості та правореалізації» [77, с. 1].

Загальноприйнятим слід вважати позицію, відповідно до якої змістовне наповнення принципу верховенства права викладено в положеннях ст. 3 Конституції України, згідно з якими людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [72]. Нерідко в спеціальних законодавчих актах, особливо прийнятих після 2014 р., через ці положення розкривається зміст принципу

верховенства права (наприклад, закони України «Про Національну поліцію» [138], «Про державну службу» [123] тощо).

Заслуговує на підтримку позиція П.М. Рабіновича, який розглядає верховенство права через співставлення права з правами особи. Принцип верховенства права, на його думку, розкрито через «пріоритетність у суспільстві і який має прояв переважно в таких рисах:

- закріплення в конституційних та інших законах держави основних прав людини (закони, які суперечать правам і свободам людини, є неправовими законами);

- панування в суспільному і державному житті таких законів, які виражають волю більшості чи всього населення країни, відображають при цьому загальнолюдські цінності й ідеали, насамперед, права і свободи людини;

- врегулювання відносин між особою і державою на основі принципу: «особі дозволено робити все, що прямо не заборонено законом»;

- взаємовідповідальність особи і держави» [156, с. 12].

О.С. Олійник зазначає, що принцип верховенства права є засобом для досягнення внутрішньої мети права і правової системи загалом – забезпечення пріоритету природних прав людини. Він є істотною характеристикою головного співвідношення між людиною і державою, його закладено в зміст суспільного договору к юридично-політичної категорії [97, с. 254].

Таким чином, зміст принципу верховенства права розкривається через його висхідне значення для забезпечення реалізації прав та свобод людини і громадянина.

Конституційний Суд України в Рішенні від 02.11.2004 р. №15-рп/2004 зазначив, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише

законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України [166].

Н.Ю. Голубєва підкреслює, що під верховенством права розуміють «верховенство розуму»; «панування права, пріоритетність у суспільстві, насамперед, прав людини; «кодекс правил, які легітимізовані суспільством і базуються на досягнутому рівні соціальної етики», «сукупність морально-правових цінностей», відповідно до яких мають регулюватися відносини в демократичному суспільстві, вирішуватися питання життєдіяльності людей, розглядатися справи у судах тощо. Принцип верховенства права є принципом природного права як сукупності ідеальних, духовних і справедливих понять про право. Справедливість, добро, гуманізм як складові верховенства права є моральними категоріями, елементами суспільної свідомості. Визнання конституційним принципом верховенства права означає, що закони держави, також як і їх застосування, повинні відповідати праву як мірі загальної та рівної для всіх свободи та справедливості. Крім того, в законах має обмежуватись свавілля як фізичних, юридичних осіб, так і держави загального добра [24, с. 105].

З іншого боку, висновки, викладені в Рішенні Конституційного Суду України від 02.11.2004 р. №15-рп/2004 вказують на складну внутрішню структуру принципу верховенства права, з чим однозначно погоджується як науковці, так і практики. В той же час неможливо не підтримати думку О.Д. Святоцького, що багатогранність цього принципу робить безперспективною спробу дати його універсальне визначення [168, с. 5]. Європейський суд з прав людини, який неодноразово акцентував увагу на необхідності змістовної інтерпретації поняття верховенства права, прив'язаної

до конкретної ситуації, уникає такого його визначення, яке можна було б поширити на всі без винятку життєві обставини [50, с. 360].

Традиційним є поелементне викладення структури принципу верховенства права й для міжнародних актів. Наприклад, через складові – елементи верховенства права розкривається його зміст у Резолюції №1594 Парламентської Асамблеї Ради Європи «Принцип верховенства права» (2007 р.), рішенні Гельсінської Ради Міністрів №7108 «Подальше зміцнення верховенства права у зоні ОБСЄ», Комітету сприяння розвитку ОЕСР «Рівний доступ до правосуддя та верховенство права», а також у «Звіті щодо верховенства права» Венеційської комісії [19, с. 45].

ЄСПЛ неодноразово вказував, що принцип верховенства права притаманний усім статтям Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., у зв'язку з чим ним слід керуватися при їх тлумаченні (зокрема, справа «Амуура проти Франції» (Case of Amuur v. France) [229]). Отже, в практиці ЄСПЛ принцип верховенства права виступає мірилом визначення змісту та обсягу гарантованих Конвенцією мінімальних стандартів [225].

У науковій літературі в цілому не заперечується такий підхід до внутрішньої структури принципу верховенства права, проте висловлюються доволі різні підходи до переліку та складу його елементів. Наприклад, С.П. Головатий у своїй багатотомній праці, присвяченій принципу верховенства права, виокремлює 17 елементів принципу верховенства права [23, с. 1170-1171].

Усталеним можна назвати підхід, викладений у доповіді про верховенство права від 25-26.03.2011 р. Європейської комісії «За демократію через право» (Венеційська комісія), яка визначила такі обов'язкові елементи поняття «верховенство права», як: 1) законність; 2) юридична визначеність; 3) заборона свавілля; 4) доступ до правосуддя, представленого незалежними та безсторонніми судами; 5) дотримання прав людини; 6) заборона дискримінації

та рівність перед законом [38, с. 177]. Розглянемо ці елементи верховенства права в аспекті здійснення соціального діалогу у сфері праці.

Дослідження цих елементів доцільно розпочати з принципу юридичної визначеності. Цей принцип передбачає, насамперед, вимогу чіткості підстав, цілей і змісту нормативних приписів, особливо тих із них, що адресовані безпосередньо громадянам [50, с. 369]. У практиці ЄСПЛ юридична визначеність пов'язується передусім із доступністю законодавства, передбачуваністю законів, їх стабільністю та послідовністю, легітимними очікуваннями, відсутністю зворотної дії закону, остаточністю судових рішень (res judicata) [41, с. 28-32].

В аспекті здійснення соціального діалогу у сфері праці юридична визначеність особливо важлива з точки зору забезпечення якісного, чіткого, стабільного, зрозумілого та передбачуваного законодавчого регулювання його здійснення, а також забезпечення дотримання легітимних очікувань.

Заборона свавілля стосується передусім діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які також є сторонами соціального діалогу у сфері праці. Зміст цього елементу полягає в обмеженості надання цим органами дискреційних повноважень, які мають здійснюватися на основі їх розсуду. ЄСПЛ в абз. 3 п. 49 рішення у справі «Волохи проти України» (Case of Volokhy v. Ukraine) вказує, що надання правової дискреції органам виконавчої влади у вигляді необмежених повноважень було б несумісним з принципом верховенства права, закон має з достатньою чіткістю визначати межі дискреції, наданої компетентним органам, і порядок її здійснення, з урахуванням законної мети заходів, щоб забезпечити особі належний захист від свавільного втручання [228].

Під час здійснення соціального діалогу у сфері праці заборона свавілля має тлумачитися виходячи з того, що ведення соціального діалогу на відповідних рівнях та у певних формах стороною органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування має реалізуватися зі здійсненням ними своїх

повноважень належним чином, з тією метою, з якою такі повноваження були надані, з урахуванням мети соціального діалогу у сфері праці та принципу верховенства права.

Доступ до правосуддя, представленого незалежними та безсторонніми судами як елемент принципу верховенства права, спрямовується на забезпечення захисту прав і свобод. Загалом стосовно здійснення соціального діалогу у сфері праці судовий захист прав та інтересів сторін, залучених до нього, гарантується. В той же час у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» передбачається можливість оскарження окремих дій, наприклад, відповідно до абз. 7 ч. 5 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» дії організатора зібрання повноважних представників, що порушують права суб'єктів сторін соціального діалогу, можуть бути оскаржені в судовому порядку.

Враховуючи, що ч. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. розкриває право на справедливий суд зокрема через права та обов'язки цивільного характеру, доцільно на цьому закцентувати увагу в контексті можливості їх поширення на соціальний діалог у сфері праці. Оскільки ст. 6 Конвенції відсилає до «цивільних» прав та обов'язків, може з'явитися хибне враження, що гарантії цієї статті поширюються лише на справи, які розглядаються судами за правилами цивільного процесу чи в судах цивільної юрисдикції. Однак це не так. Як свідчить практика ЄСПЛ, формальна кваліфікація права у внутрішньому праві держав-членів чи розгляд справи в суді іншої юрисдикції (наприклад, адміністративної чи господарської) не є перешкодою для визнання заяви, прийнятною за ст. 6 Конвенції. Згідно з прецедентною практикою Суду, поняття «цивільних прав і обов'язків» не може зводитися виключно до посилань на національне право відповідної держави [196, с. 48]. Таким чином, можна дійти висновку, що до «цивільних» прав та обов'язків відносяться й права, обов'язки та інтереси сторін соціального діалогу у сфері праці.

Дотримання прав людини як елемент верховенства права віддзеркалює зазначену вище змістовну складову принципу верховенства права, викладену в ст. 3 Конституції України. На думку П.М. Рабіновича, загальносоціальне право існує не тільки як індивідуальне, але й як колективне, у певному сенсі публічне, а верховенство права полягає не стільки в статиці, скільки в реалізації наданих природою можливих мір поведінки, узгоджених «з такими ж правами інших індивідів, людських спільнот, об'єднань й усього суспільства» [155, с. 20].

Враховуючи, що соціальний діалог у сфері праці виступає інструментом зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин (ст. 1 Закону про соціальний діалог), забезпечення дотримання прав, свобод та інтересів людини відбувається опосередковано, проте навіть в цьому випадку гарантується дотримання мінімального обсягу прав і свобод. Ілюстративним є приклад із укладанням колективних договорів і угод, а саме їх змісту: відповідно до ч. 2 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» «умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод» [135]. У наступній частині цієї статті встановлюється заборона включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Заборона дискримінації та рівність перед законом як елемент принципу верховенства права також пов'язані із забезпеченням дотримання прав людини. Положення ст. 24 Конституції України визначають зміст цього елементу, проголошуючи рівність конституційних прав і свобод громадян та їх рівність перед законом [72].

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини

та громадянина визначено Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Згідно з ч. 1 ст. 4 цього Закону його дія поширюється на трудові відносини, у тому числі застосування роботодавцем принципу розумного пристосування [128]. При цьому перелік сфер суспільних відносин, на яких поширюється дія зазначеного Закону, не є вичерпним, а тому беззаперечно поширюється на відносини соціального діалогу у сфері праці.

Дискримінація, відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [128].

Заборона дискримінації окремо зазначається і в інших актах, наприклад, належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян (ст. 5 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [144]), у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо заборони дискримінації (ч. 2 ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [135]).

Загалом принцип недискримінації передбачає незалежно від певних ознак: «1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повагу до гідності кожної людини; 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб (ст. 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [128]).

В аспекті здійснення соціального діалогу у сфері праці доцільно розглянути систему суб'єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, а також можливостей їх реалізації під час його здійснення. Примітно, що деякі з цих суб'єктів є сторонами соціального діалогу у сфері праці на відповідних рівнях, наприклад, Кабінет Міністрів України (забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на дотримання принципу недискримінації в усіх сферах життя суспільства; враховує принцип недискримінації під час прийняття нормативно-правових актів; затверджує порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів тощо); інших державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування (здійснюють позитивні дії; дотримуються принципу недискримінації у своїй діяльності; співпрацюють з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації; сприяють науковим розробкам у сфері запобігання та протидії дискримінації; провадять просвітницьку діяльність з питань запобігання та протидії дискримінації тощо).

Підсумовуючи викладене, нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу верховенства права у соціальному діалозі у сфері праці, а саме: принцип верховенства права у сфері праці – це основоположна засада, відповідно до якої соціальний діалог здійснюється всіма його сторонами із забезпеченням пріоритету і непорушності прав людини через механізми юридичної визначеності, заборони свавілля, заборони дискримінації та рівності перед законом.

**Принцип законності** одночасно виступає елементом принципу верховенства права і розглядається в національній правовій системі як самостійний принцип.

В одному з найпоширеніших трактувань поняття «законність» визначається як «режим (стан) відповідності дій, поведінки, діяльності посадових осіб, громадян та юридичних осіб законам і підзаконним

нормативно-правовим актам держави, який утворюється в результаті неухильного додержання останніх усіма суб'єктами права» [181, с. 121].

Ю.О. Шевчук підкреслює, що «законність є особливим режимом або процесом діяльності держави і всіх інших суб'єктів суспільних відносин, суть якого зводиться до трьох основних вимог, а саме: наявність добре продуманої системи демократичних правових законів і підзаконних нормативних актів; точне і повне закріплення правового статусу (прав, обов'язків) усіх учасників суспільних відносин, зокрема державних органів і посадових осіб, точне і неухильне дотримання законів та інших нормативно-правових актів усіма посадовими особами та громадянами» [212, с. 293].

Законодавче визначення цього принципу передусім викладено в ч. 2 ст. 19 Конституції України, згідно з якою «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [72]. Аналогічно цей принцип визначається в інших законах».

Таке визначення принципу законності стосується і сторін органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, які беруть участь у соціальному діалозі у сфері праці на відповідному рівні.

Зміст принципу законності передбачає, що вказані органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування беруть участь у соціальному діалозі у сфері праці виключно у випадках, передбачених законом, на відповідних рівнях та у встановлених формах. Іншими словами, стосовно сторони органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування принцип законності діє в загальновизнаному розумінні його значення.

Разом з цим такий підхід до визначення змісту принципу законності є доволі одностороннім, оскільки в соціальному діалозі у сфері праці беруть участь профспілкова сторона та сторона роботодавців. Саме тому принцип законності як принцип соціального діалогу у сфері праці не можна не розглядати в контексті загальноправової категорії законності. Саме через

призму розуміння більш ширшого поняття – принципу законності, можливо виокремити специфічні складові категорії принципу законності у соціальному діалозі у сфері праці.

Р.Я. Шай зазначає, що законність являє собою режим соціально-політичного та правового життя суспільства, у якому панує чітке і неухильне дотримання законів та заснованих на них підзаконних актів усіма суб'єктами права, а також забезпечується демократичний характер правотворчості, правореалізації та правоохорони [208, с. 120]. Схоже визначення поняття законності надає М.І. Матузов, який зазначає, що «під законністю треба розуміти суворе й неухильне дотримання усіма суб'єктами права існуючих у державі законів та заснованих на них підзаконних нормативно-правових актів» [184, с. 767].

О.Ю. Муравенко робить висновок, що «законність – це, з одного боку, абстрактна ідея, що виражає принцип загальнообов'язковості закону, який відповідає праву, з іншого боку – правовий режим, метод державного управління, в процесі якого відбувається реальне втілення вимог законності, точна і неухильна реалізація правових приписів, тобто практичне здійснення ідеї законності» [94, с. 382].

В соціальному діалозі у сфері праці принцип законності розкривається через призму законодавчо встановлених процедур. Окрім ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» принцип законності прямо передбачається в ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» – діяльність профспілок будується на принципі законності [144], п. 1 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» – організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах, зокрема законності [141]. Опосередковано принцип законності визначено і в ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою «колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання

виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Водночас ст. 5 цього Закону визначено, що умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами» [135]. Таким чином, законодавцем при укладенні колективних угод і колективних договорів вже встановлено механізми та обмеження, які забезпечують додержання принципу законності в соціальному діалозі у сфері праці.

У Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14.05.2019 р. також закріплені норми, що опосередковано містять посилання на додержання принципу законності в соціальному діалозі. Загальними положеннями вказаної Угоди визначено, що її укладено відповідно до законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди» [20].

В цьому контексті слід звернути увагу на співвідношення категорій «право» і «закон». Варто зазначити, що «закон» дедалі частіше розуміють не закон у строгому, спеціальному сенсі (як акт верховної влади і джерело вищої юридичної сили), а як офіційне джерело юридичних норм [98, с. 3].

Однією з особливостей нормативного регулювання соціального діалогу у сфері праці є «встановлення законом порядку визначення низки питань, пов’язаних із його здійсненням за домовленістю сторін соціального діалогу у сфері праці, наприклад, порядок обміну інформацією як форми соціального діалогу визначається сторонами» (абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону про соціальний діалог); порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами (абз. 2 ч. 4 ст. 8 Закону про

соціальний діалог), та внутрішніми актами відповідних сторін, передусім, профспілкової сторони та сторони роботодавців, наприклад, профспілкова сторона та сторона роботодавців самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу (абз. 1 ч. 5 ст. 9 Закону про соціальний діалог). Іншими словами, законність під час здійснення соціального діалогу у сфері праці вимагає від його сторін дотримання й визначених ними правил здійснення певних процедур.

Враховуючи те, що принцип законності є одним із висхідних принципів соціального діалогу у сфері праці і забезпечує діяльність сторін соціального діалогу та їх взаємодію у суворій відповідності та на підставі вимог законів та підзаконних актів, розкриття змісту цього принципу в контексті саме соціального діалогу є важливим, адже забезпечує розуміння висхідних процесів та ідей розбудови соціально орієнтованого суспільства на засадах соціального діалогу та примирення.

На нашу думку, можна надати наступне визначення принципу законності в соціальному діалозі у сфері праці як однієї з основних засад соціального діалогу у сфері праці, відповідно до якої соціальний діалог реалізується його сторонами у суворій відповідності та з точним, неухильним виконанням норм законодавства (законів, підзаконних нормативно-правових актів), визначених сторонами правил здійснення соціального діалогу в певних формах.

**Принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників.** Зміст та призначення цього принципу соціального діалогу у сфері праці стосується передусім порядку та умов допуску відповідних суб'єктів до участі у соціальному діалозі у сфері праці.

Враховуючи, що соціальний діалог у сфері праці є процесом, в якому беруть участь різні сторони, які представляють інтереси різних суб'єктів, зокрема працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, для участі у соціальному діалозі вони мають

відповідати певним вимогам та умовам, а також володіти певним обсягом повноважень як на ведення соціального діалогу від імені відповідного суб'єкта, так і на прийняття певних рішень, підписання спільних документів тощо. Це може бути пояснено тим, що соціальний діалог у сфері праці не є самоціллю, тобто не здійснюється заради його здійснення, а має визначену мету, яка в загальному вигляді сформульована в ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, соціальний діалог у сфері праці між конкретними сторонами, на тристоронній або двосторонній основі, має конкретну мету, наприклад, укладання колективної угоди, колективного договору, розроблення та прийняття певного нормативно-правового акту. У зв'язку з цим досягнення вказаних цілей, як загальних, так і конкретних, може здійснюватися тільки уповноваженими суб'єктами, здатними впроваджувати досягнуті результати на відповідному рівні, інакше соціальний діалог у сфері праці втрачатиме будь-який сенс.

Польські вчені М. Плішкевич та М. Северинський пишуть про те, що «принцип репрезентативності знаходить застосування, якщо в певній справі зацікавлених діяльністю є більше, ніж одна організація профспілок або організація роботодавців, які не утворили спільної репрезентації, а також не погоджуються на спільну діяльність. За цих умов правило репрезентативності виконує роль загального правила протиріччя, на підставі якого виникає організація, що отримує повноваження на діяльність як сторони у цих відносинах. Внаслідок цього правило переростає до рангу принципу права, що регулює колективні трудові відносини. Принцип може також бути, хоча необов'язково, критерієм диференціації, запровадженого законодавцем, або самими сторонами соціального діалогу, повноважень і зобов'язань профспілкових організацій і організацій роботодавців» [106, с. 12].

Як зазначає Д.В. Приміч, сутність принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників полягає в тому, що «суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців мають підтвердити своє право і

здатність виступати представниками сторін у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод» [119, с. 8].

Саме тому принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників є одним із найважливіших принципів соціального діалогу у сфері праці, зміст та спрямованість якого виступають мірилом доцільності здійснення соціального діалогу у сфері праці та реального впровадження його результатів у подальшому.

В науковій літературі щодо найменування цього принципу висловлюються й інші точки зору. Так, Г.І. Чанишева пропонує уточнити найменування принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників та іменувати його принципом повноважності сторін та їх представників. В обґрунтування цього зазначається, що зазначений принцип у сучасних умовах набуває великого практичного значення, оскільки не можна визнати юридично значимими колективну угоду чи колективний договір, укладений представниками, які не мають відповідних повноважень [202, с. 103]. Висловлена позиція виглядає доволі обґрунтованою, тим більше зважаючи на те, що загальні вимоги та критерії репрезентативності в положеннях Закону України «Про соціальний діалог в Україні» використовуються виключно для конкретних випадків. Відповідно до частини третьої ст. 4 цього Закону для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

В Законі України «Про соціальний діалог в Україні» репрезентативність розкривається, зокрема, через загальні критерії репрезентативності (ст. 5), критерії репрезентативності на рівнях соціального діалогу (ст. 6), порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження (ст. 7). При цьому «репрезентативність» вживається і стосується виключно суб’єктів сторін соціального діалогу у сфері праці (профспілкової сторони та сторони

роботодавців). З цього можемо зробити висновок, що в змісті принципу «репрезентативності і правоможності сторін та їх представників» репрезентативність стосується лише складу суб’єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Інша складова цього принципу, а саме правоможність, в положеннях Закону про соціальний діалог розкривається в аспекті утворення органів соціального діалогу на відповідних рівнях окремо для профспілкової сторони, сторони роботодавців та сторони органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування (ч.ч. 4-5 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Частиною першою ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюється, що «для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються органи соціального діалогу (зокрема, Національна тристороння соціально-економічна рада, територіальні тристоронні соціально-економічні ради, галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо), двосторонні робочі комісії)».

Стосовно правоможності представників профспілок та їх об’єднань і організацій роботодавців та їх об’єднань існують такі особливості. По-перше, встановлюється, що профспілкова сторона та сторона роботодавців самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об’єднань і організацій роботодавців та їх об’єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня. Спосіб та форма визначення такого порядку обрання (делегування) представників відповідних сторін соціального діалогу в сфері праці нормативно не визначена, проте віднесення цього питання до розсуду профспілкової сторони та сторони

роботодавців, зважаючи на їх самоорганізованість є цілком доцільною. По-друге, принцип правоможності використовується при визначенні можливості проведення засідань повноважних представників профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Наприклад, згідно з абз. 3 ч. 5 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» «зібрання повноважних представників вважається правоможним, якщо в ньому взяли участь представники більше половини репрезентативних організацій відповідного рівня, які дали згоду на участь у зібранні. Також про «правоможність» зазначається стосовно засідань Національної тристоронньої соціально-економічної ради, які вважаються правоможними, якщо в них беруть участь не менше двох третин складу кожної із сторін (абз. 2 ч. 5 ст. 13 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»)», що також можна вважати проявом принципу правоможності представників сторін соціального діалогу.

Правоможність представників органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, відповідно до ч. 4 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначається «залежно від рівня соціального діалогу за рішенням відповідних органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування. Так, на національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні – рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні – рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці» [147]. Порядок прийняття зазначеними органами виконавчої влади та місцевого самоврядування рішень про призначення їх представників для участі у соціальному діалозі визначається в залежності від такого органу окремо. Наприклад, Кабінет Міністрів України, відповідно до Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [134], Регламенту Кабінету Міністрів України [132]

визначає представників сторони органів виконавчої влади шляхом прийняття відповідних розпоряджень (зокрема, чинний склад представників сторони органів виконавчої влади в Національній тристоронній соціально-економічній раді визначено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. №688-р [133]).

Таким чином, видається доцільним розмежування принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників на два окремі принципи: принцип репрезентативності сторін та принцип правоможності представників сторін. При цьому останній принцип, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», варто іменувати принципом правоможності сторін соціального діалогу та їх суб'єктів (у зазначеній статті не йдеться про представників сторін).

Принцип репрезентативності сторін в соціальному діалозі у сфері праці спрямовується на визначення і допуск до участі в соціальному діалозі виключно тих суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, які здатні належним чином представити їх інтереси під час здійснення соціального діалогу у сфері праці у відповідній формі та на відповідному рівні.

Таким чином, вимоги репрезентативності виступають мірилом можливості участі відповідного суб'єкта профспілкової сторони та сторони роботодавців у соціальному діалозі у сфері праці.

Р.Я. Бутинська, здійснивши системний тлумачний аналіз слів «репрезентативний», «репрезентація», «репрезентувати», доходить висновку, що законодавче поняття «репрезентативності» пов'язують із здатністю представляти протилежні сторони – соціальних партнерів у правовідносинах ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів та угод [12, с. 51].

Репрезентативність суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців О.В. Брильова визначає як їх особливу здатність брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод,

тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах у разі відповідності визначеним законом критеріям [10, с. 92-93].

На думку М.В. Сорочишина, «репрезентативність профспілок або організацій роботодавців – це їх особлива здатність виступати з визначених питань у соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних переговорах, а також колективних трудових спорах» [174, с. 349].

Як сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності, визначає критерії репрезентативності Д.В. Приміч [118, с. 205]. Наведене визначення сформульовано в контексті дослідження права на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів, угод.

Сторони соціального діалогу у сфері праці повинні володіти певними повноваженнями у переговорному процесі. Сторона соціального діалогу, яка вступила у соціальний діалог без відповідних повноважень, завідомо приречена на невдачу: досягнуті нею домовленості не можуть бути виконані, так як немає ніяких гарантій того, що подібний неповноважний представник дійсно висловлює волю чи інтереси працівників чи роботодавців [175, с. 88]. Неможливо не погодитись із цією думкою, але видається необхідним додатково зазначити, що соціальний діалог з нерепрезентативними сторонами не тільки завідомо приречений на невдачу та є неефективним, а й може призвести до неналежного відстоювання або порушення прав та інтересів працівників та/або роботодавців.

Для визначеності репрезентативності Законом України «Про соціальний діалог в Україні» встановлено певні критерії та порядок визначення відповідності ним. Слушно вказує О.В. Брильова про те, що передбачені законом критерії репрезентативності суб'єктів сторони роботодавців поділяються на загальні та спеціальні [10, с. 90]. Єдине, що слід зауважити

щодо поділу критеріїв репрезентативності на загальні та спеціальні, є їх фактичне поширення тільки на профспілкову сторону та сторону роботодавців. Відмінність полягає лише у тому, що загальні поширюються на всіх без виключення суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, а спеціальні – на цих самих суб'єктів, але залежно від рівня здійснення соціального діалогу.

При цьому на сторону органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування, з одного боку, жоден з критеріїв репрезентативності не поширюється, проте з іншого – із ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» випливає, що на відповідному рівні здійснення соціального діалогу цю сторону представляють різні суб'єкти, встановлення яких також може бути визначено як критерії їх репрезентативності. Наприклад, якщо із здійсненням соціального діалогу на національному рівні все однозначно, суб'єктом сторони органів виконавчої влади є Кабінет Міністрів України, то для визначення таких суб'єктів для галузевого та територіального рівнів необхідним є встановлення відповідних центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Зазначена класифікація критеріїв має законодавче підґрунтя, адже в ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

галузева та територіальна розгалуженість.

Спеціальні критерії репрезентативності встановлюються для рівнів соціального діалогу. Наприклад, *на національному рівні* для участі у

колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів; є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників; мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців; *на галузевому рівні* для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності; *на територіальному рівні* для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою,

членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об’єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п’яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; *на локальному рівні* для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є: сторона працівників, суб’єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб’єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця (ст. 6 Закону про соціальний діалог).

Аналізуючи ці критерії, О.В. Брильова поділяє їх на кількісні та якісні. «Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість членів. До якісних критеріїв відносяться фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури» [10, с. 92].

Репрезентативність сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік (ч. 2 ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні). Таким чином, варто відмітити, що визначення репрезентативності сторін соціального діалогу відбувається періодично уповноваженими суб’єктами,

сформованими на паритетних засадах профспілковою стороною, стороною роботодавців та стороною органів виконавчої влади.

Процедура проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об’єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань на національному, галузевому та територіальному рівнях визначена Порядком оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011 р. №73 [131]. Правозастосовне значення для підтвердження репрезентативності відповідної сторони профспілок або сторони роботодавців має п. 4.2 зазначеного Порядку, в якому передбачено, що з дати прийняття рішення суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу. Це означає, що інші сторони соціального діалогу у сфері праці не можуть ставити під сумнів репрезентативність іншої сторони або додатково перевіряти її відповідність критеріям репрезентативності.

За результатами перевірки оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності Національна служба посередництва і примирення веде реєстр цих організацій (об’єднань) (ч. 4 ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). Відомості зазначеного реєстру, окремо щодо профспілкової сторони та сторони роботодавців, оприлюднюються на офіційному веб-сайті Національної служби посередництва і примирення [158] і можуть бути перевірені іншими сторонами соціального діалогу та заінтересованими особами.

Інколи зміст принципу репрезентативності сторін соціального діалогу використовуються з метою затягування укладання колективних договорів, угод та зловживання правами, наданими сторонам. Наприклад, у справі №201/1426/20, з метою ухилення від початку ведення переговорів для

укладання нового колективного договору роботодавцем зазначалося, що з огляду на положення статті 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», статей 3, 5, 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», банк (роботодавець) зобов'язаний приділити належну увагу та виділити необхідний час для того, щоб пересвідчитися у дотриманні вимог репрезентативності та належного представництва найманих працівників з боку профспілкової сторони. Серед іншого, банк повинен встановити наявність інших організацій, уповноважених найманими працівниками банку на представництво їх інтересів, а у разі наявності таких – з'ясувати питання щодо їх готовності та наміру представляти трудовий колектив при погодженні колективного договору (постанова Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 26.05.2021 р. у справі №201/1426/20 [113]).

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу репрезентативності сторін, а саме: принцип репрезентативності сторін соціального діалогу у сфері праці – це вихідна засада, відповідно до якої участь у соціальному діалозі може брати більше одного суб'єкта на одній стороні у разі підтвердження своєї правоможності представлення інтересів певної групи осіб.

З метою законодавчого закріплення в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначення цього принципу, видається доцільним сформулювати його як здатність суб'єктів сторін профспілкової сторони і сторони роботодавців представляти інтереси працівників та роботодавців на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях у визначених формах здійснення соціального діалогу.

Принцип правоможності представників сторін в соціальному діалозі у сфері праці майже не досліджувався в теорії сучасного трудового права.

Правомочність (правоможність) визначається вченими як передбачена законом можливість учасника правовідносин здійснювати певні дії або вимагати їх від іншого учасника цих самих правовідносин [37].

З теорії права відомо, що правомочність є складовою суб'єктивного права. Можлива поведінка уповноваженого суб'єкта права – це ті правомочності, що в юридичній літературі позначають такі терміни, як «право-поведінка», «право-вимагання», «право-домагання». Право-поведінка є правом на власні дії уповноваженого суб'єкта. «Право-вимагання» – це право уповноваженого суб'єкта на адекватні дії зобов'язаною особою. Право-домагання є правом уповноваженого суб'єкта на відповідні забезпечувальні примусові дії державою в разі невиконання або неналежного виконання зобов'язаною особою свого обов'язку [3, с. 152].

У юридичній науці правоможність тісно переплітається зі свободою дій. Так, за баченням Ю.С. Шемшученка, «свободою є природний стан народу або окремої людини, який характеризується можливістю діяти на власний розсуд; суб'єктивна можливість людини і громадянина здійснювати або не здійснювати певні дії, що ґрунтуються на його конституційних правах і свободах» [215, с. 47].

Що ж стосується трудового права та соціального діалогу у сфері праці правоможність передбачена на рівні законодавчих актів. Окрім положень Закону України «Про соціальний діалог в Україні», про правоможність (повноважність) представників зазначається в положеннях законів України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

Так, в ч. 1 ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» встановлено, що організації роботодавців, їх об'єднання є повноважними представниками їх членів [141]. Із змісту положень інших частин цієї статті вбачається, що визначення своїх повноважних представників здійснюється організаціями роботодавців, їх об'єднаннями самостійно.

В Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначається поняття «профспілковий представник», а саме керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу (ч. 1 ст. 1). Окрім того передбачається, що кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності (ч. 5 ст. 20).

Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачено правоможність сторін соціального діалогу у сфері праці в питаннях ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод. У цьому аспекті правоможностями можуть виступати такі дії, а саме: ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод; формування спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення колективного договору; ініціювання укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня; перевірка репрезентативності сторони соціального діалогу.

Статтею 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлена правоможність сторін на ведення колективних переговорів. Законом визначено, що «укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів».

Таким чином, Законом України «Про колективні договори угоди» встановлено можливість сторін соціального діалогу брати участь у колективних переговорах з метою укладення колективного договору, угоди.

Важливого значення набуває цей принцип в правозастосовній діяльності. Для прикладу необхідності забезпечення принципу правоможності та репрезентативності можна навести цивільну справу, рішення за якою вже набрало чинності. Так, Верховним Судом розглядалась справа №212/2490/16-ц за позовом первинної профспілкової організації «Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів державного підприємства «Криворізька теплоцентраль» до державного підприємства «Криворізька теплоцентраль». Позовні вимоги профспілки були обґрунтовані тим, що на підприємстві відповідача ДП «Криворізька теплоцентраль» з 15.12.2014 р. діє Профспілка ДП «Криворізька теплоцентраль». Відповідач відмовився перераховувати кошти на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи на рахунок профспілки. Згідно з положеннями ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 250 КЗпП України та п. 12.9 колективного договору ДП «Криворізька теплоцентраль» профспілка має право на перерахування коштів на зазначені потреби в розмірі, не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці працівників - членів Профспілки ДП «Криворізька теплоцентраль», а тому відмова у перерахуванні коштів на вимогу позивача є протиправною. Із урахуванням зазначеного, позивач просив позов задовольнити, зобов'язати відповідача зробити перерахування грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу з розрахунку не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці працівників - членів Профспілки ДП «Криворізька теплоцентраль» за період з 1 квітня 2015 року до ухвалення рішення по справі, зобов'язати відповідача з моменту прийняття рішення

перераховувати виділені грошові кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у вказаному розмірі відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 250 КЗпП України та пункту 12.9 колективного договору ДП «Криворізька теплоцентраль». Однак Верховним Судом постановою від 20.06.2018 р. у справі №212/2490/16-ц [111] було відмовлено профспілці на підставі того, що позивач не виступав стороною колективного договору, який укладено між роботодавцем і трудовим колективом ДП «Криворізька теплоцентраль», а тому положення п. 12.9 даного договору розповсюджуються лише на сторін, які його уклали. Внесення змін до колективного договору позивачем не ініціювалось. Судом апеляційної інстанції було встановлено також те, що листом відповідача, направленого на адресу позивача, останньому було запропоновано вчинити дії щодо досягнення домовленості між профспілковими організаціями, що діють на підприємстві відповідача щодо порядку відрахування і розподілу коштів, а також внесення відповідних змін до колективного договору, що діє на підприємстві. Своєю чергою, позивачем не надано доказів на підтвердження вчинення ним дій щодо формування спільного представницького органу для ведення переговорів, укладення колективного договору або досягнення домовленостей з первинною профспілковою організацію роботодавця про розподіл коштів. Враховуючи зазначене, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку, що за наявності чинного колективного договору, відсутності ініціативи позивача щодо внесення змін до існуючого колективного договору, який є регулятором правовідносин між профспілковим органом та роботодавцем, зокрема в частині порядку виконання роботодавцем обов’язку по відрахуванню грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу на користь профспілкового органу, ДП «Криворізька теплоцентраль» не несе обов'язку по перерахуванню коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3% фонду оплати

праці, кожній з первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві .

Таким чином, легалізована державою (після проведення державної реєстрації) профспілкова організація не мала змогу одержувати частку не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці працівників – членів Профспілки ДП «Криворізька теплоцентраль» виключно через неініціювання переукладання чи внесення змін до діючого колективного договору з метою набуття нею статусу сторони соціального діалогу при укладенні колективного договору. За таких обставин суд дійшов аргументованого висновку, що позивачу спочатку необхідно вчинити дії щодо досягнення домовленості між профспілковими організаціями, що діють на підприємстві відповідача щодо порядку відрахування і розподілу коштів, а також внесення відповідних змін до колективного договору, що діє на підприємстві.

Отже, порушення принципів правоможності та репрезентативності в соціальному діалозі з боку новоствореної профспілки наслідком мало обмеження фінансової основи діяльності законно створеної профспілкової організації.

Частиною п’ятою ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено стосовно профспілкової сторони, що зібрання повноважних представників вважається правоможним, якщо в ньому взяли участь представники більше половини репрезентативних організацій відповідного рівня, які дали згоду на участь у зібранні.

Зміст принципу повноважності сторін та їх представників, на думку Г.І. Чанишевої, полягає у наступному: «представники суб’єктів соціального діалогу повинні мати повноваження брати зобов’язання, що мають юридичну силу і для них самих, і для осіб, яких вони представляють» [202, с. 103].

М.В. Сорочишин відзначає, що «сторони соціального діалогу у сфері праці повинні володіти певними повноваженнями у переговорному процесі. Сторона соціального діалогу, яка вступила у соціальний діалог без відповідних

повноважень, завідомо приречена на невдачу: досягнуті нею домовленості не можуть бути виконані, так як немає ніяких гарантій того, що подібний неповноважний представник дійсно висловлює волю чи інтереси працівників чи роботодавців. Повноважність представників сторони соціального партнерства може ґрунтуватися на положеннях закону, статутів, інших внутрішніх документів організації» [175, с. 88].

На нашу думку, правоможність доцільно розглядати у двох основних аспектах. Перший аспект: це правоможність самої сторони соціального діалогу у сфері праці. Тобто підтвердження можливостями сторін соціального діалогу у сфері праці здійснювати певні дії або вимагати їх від інших сторін. Такою правоможною стороною, як правило, виступає юридична особа (об'єднання профспілок чи профспілка, об'єднання роботодавців чи юридична особа, що використовує найману працю та ін.).

Другий аспект: це правоможність представника сторони соціального діалогу у сфері праці. Цей аспект розкривається через правоможність уповноваженої особи, як правило, фізичної, що відповідно до своїх посадових обов'язків чи рішення про уповноваження виступає правоможним представником сторони соціального діалогу у сфері праці.

Враховуючи, що сторони соціального діалогу представляють все ж таки конкретні особи, визначені цими сторонами, важливе значення має забезпечення правоможності представників сторін соціального діалогу у сфері праці. Інакше кажучи особи, що представляють профспілкову сторону, сторону роботодавців та органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування мають бути належним чином визначеними (обраними чи призначеними) цими сторонами та мати повноваження при здійсненні соціального діалогу у сфері праці. Особливо це є актуальним для профспілкової сторони та сторони роботодавців, адже визначення ними своїх представників здійснюється за їх внутрішніми правилами, без нормативного врегулювання,

що також відрізняється залежності від рівня та форм здійснення соціального діалогу у сфері праці.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу правоможності представників сторін як одну з основних засад соціального діалогу у сфері праці, відповідно до якої соціальний діалог реалізується на підставі передбачених законом та локальними правовими актами можливостей сторін соціального діалогу у сфері праці та їх суб'єктів здійснювати певні дії або вимагати їх від інших сторін та суб'єктів соціального діалогу у сфері праці.

З метою законодавчого закріплення в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» видається можливим сформулювати таке визначення принципу правоможності представників сторін – здатність сторін соціального діалогу (профспілкової сторони, сторони роботодавців та сторони органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування) визначати шляхом призначення або обрання осіб, уповноважених від їх імені брати участь у соціальному діалозі на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, у визначених формах здійснення соціального діалогу.

### *2.2. Принципи незалежності, рівноправності сторін, конструктивності, взаємодії*

Наступними у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» зазначаються принципи незалежності та рівноправності сторін і принципи конструктивності та взаємодії.

**Принцип незалежності сторін.** Незалежність є базовою категорією, що взагалі дає можливість в конкретному випадку мати ту чи іншу правосуб'єктність. Принцип незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці є гарантією того, що сторона соціального діалогу у сфері праці та її суб'єкти, беручи участь у ньому, будуть захищені від негативного та/чи позитивного впливу з боку інших сторін соціального діалогу у сфері праці, їх суб'єктів чи будь-яких інших органів або осіб.

На думку М.І. Козюбри та С.П. Погребняка, «галузеві принципи права є найбільш загальними та стабільними вимогами, що притаманні певній галузі права, визначають її характер та напрями подальшого розвитку. Наприклад, трудове право ґрунтується на принципах свободи праці і заборони примусової праці, заборони дискримінації в трудових відносинах, поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин, забезпечення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, необхідності соціального діалогу і партнерства та ін. Ще більш спеціальними є принципи підгалузей права і правових інститутів. Так, найважливішими вимогами виборчого права як підгалузі права є принципи загального, рівного й прямого виборчого права та таємного голосування» [58, с. 76-77].

На нашу думку, якщо розглядати соціальний діалог у сфері праці як інститут, то принцип незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці, згідно із загальною теорією права, є саме принципом правового інституту соціального діалогу.

А.В. Носач зазначає, що «дискусійність стосовно поняття незалежності в широкому значенні не може розглядатись як проблемна і взагалі не має дискусійного характеру. Справа полягає в тому, що під незалежністю розуміють можливість приймати самостійні рішення, які підкорюються власним бажанням та інтересам і не потребують зовнішніх вказівок та наказів. Внаслідок цього логічно розуміти той факт, що незалежність державної влади – це непідвладність або не підпорядкованість будь-яким зовнішнім впливам» [95, с. 246].

Принцип незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці доцільно розглядати у трьох аспектах, а саме:

- як незалежність роботодавця, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців як сторони соціального діалогу;

- як незалежність профспілки, об’єднання профспілок як сторони соціального діалогу;

- як незалежність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування як сторони соціального діалогу.

Загальні вимоги до додержання принципу незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці визначаються Законом України «Про соціальний діалог в Україні», Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законом України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.

Так, ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» має назву «Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод», відповідно до якої забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод. Тобто незалежність сторін соціального діалогу у сфері праці включає в себе неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод, будь-якого втручання у таку діяльність або втручання, що звужує трудові права працівників.

Нормативне закріплення принципу незалежності у кожній площині знайшло своє відображення у нормативно-правових актах. Так, принцип незалежності роботодавця або об’єднання роботодавців як сторони соціального діалогу знайшов своє закріплення у нормах Господарського кодексу України. Статтею 47 цього Кодексу передбачено, що держава гарантує недоторканність майна і забезпечує захист майнових прав підприємця. Вилучення державою або органами місцевого самоврядування у підприємця основних і оборотних

фондів, іншого майна допускається відповідно до ст. 41 Конституції України на підставах і в порядку, передбачених законом [29].

Незалежність суб'єктів, що представляють сторону органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування як сторін соціального діалогу в сфері праці передбачаються положеннями Конституції України, а також положеннями спеціальних законів, як, наприклад, законами України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації» та «Про місцеве самоврядування в Україні».

Принцип незалежності профспілки, об'єднання профспілок як сторони соціального діалогу передбачений спеціальним Законом – Законом України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності». Відповідно до ст. 12 «Незалежність профспілок» цього Закону «професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань».

Конвенцією Міжнародної організації праці №87 передбачена заборона державі втручатись у право свободи асоціацій, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню [69].

Правозастосовне значення принципу незалежності сторін підкреслює судова практика вирішення спорів, що виникають з відносин соціального діалогу у сфері праці [223]. Так, у провадженні Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду знаходилась справа №501/2694/18, відповідно до якої була розглянута касаційна скарга державного підприємства «Морський торговельний порт «Чорноморськ» на рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 27 травня 2019 року. Короткий виклад обставин справи зводиться до того, що у вересні 2018 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до державного підприємства «Морський торговельний порт

«Чорноморськ», третя особа - незалежна профспілка працівників МТП «Чорноморськ», про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Позовна заява мотивована тим, що з квітня 2004 року він працював докером-механізатором 3-го класу 5-го терміналу ДП «МТП «Чорноморськ», 31.08.2018 р. наказом виконуючого обов`язки директора ДП «МТП «Чорноморськ» №440 його звільнено з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП, у зв`язку з появою на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння. Водночас, працівник вважав, що його звільнення відбулось з порушенням положень трудового законодавства, так як протоколом Президії незалежної профспілки працівників Іллічівського морського торгівельного порту від 22.08.2018 р. №12 було відмовлено відповідачу у наданні згоди на його, як члена профспілки, звільнення. Рішення суду першої інстанції було прийнято на користь позивача. Суд апеляційної інстанції підтвердив позицію суду першої інстанції та зауважив, що протоколом засідання Президії незалежної профспілки працівників МТП «Чорноморськ» від 13 лютого 2019 року №5 наданого на виконання ухвали Іллічівського міського суду Одеської області від 18.02.2019 р., відмовлено у наданні згоди на звільнення позивача. Вказаний протокол Президії незалежної профспілки містить не тільки правове обґрунтування незаконності звільнення позивача, але і достатньо чітку аргументацію відмови у наданні згоди на звільнення останнього. Отже, звільнення позивача відбулось з порушенням положень статті 43 КЗпП України, оскільки профспілкою не надано згоди на звільнення ОСОБА_1.

Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду, переглядаючи рішення у справі №501/2694/18 наголосив, що посилання касаційної скарги на те, що профспілкою не дотримано положень законодавства щодо оформлення протоколу, на увагу не заслуговують, оскільки аналіз положень ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії

діяльності» свідчить про те, що «профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з`їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству в тому числі, самостійно вирішують та встановлюють порядок діловодства та вимоги до оформлення своїх внутрішніх документів, якими оформлюються рішення виборних органів» [115].

В іншій справі судом було здійснено захист принципу незалежності профспілки від незаконного втручання роботодавця. Так, в провадженні Господарського суду міста Києва по справі №910/11763/20 (рішення по справі набрало законної сили) компанія «Візз Ейр Хангарі Лтд» зверталась з позовом до Міністерства юстиції України (відповідач 1) та Державного реєстратора Колеснік Олени Геннадіївни (відповідач 2), в якому просить: визнати протиправним та скасувати рішення державного реєстратора Колеснік Олени Геннадіївни, на підставі якого було здійснено державну реєстрацію Первинної профспілкової організація Компанії «Візз Ейр Хангарі Лтд.» в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань, визнати протиправним та скасувати в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань запис про державну реєстрацію Первинної профспілкової організація Компанії «Візз Ейр Хангарі Лтд». Судом підкреслено, що згідно зі ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки, їх об`єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з`їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству. Забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об`єднань у статутну діяльність профспілок, їх

організацій та об’єднань. Проаналізувавши обставини справи в сукупності, суд дійшов висновку, що при прийнятті рішення від 05.06.2020 №92 про державну реєстрацію створення юридичної особи ППО «ВІЗЗ ЕЙР ХАНГАРІ ЛТД» державний реєстратор діяв у порядок та спосіб, встановлений Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань», Законом України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» та Порядком державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань [165]. Таким чином, у вказаній справі суд підтвердив незалежність профспілки від втручання роботодавця, а також правомірність дій державного реєстратора стосовно прийняття рішення про державну реєстрацію профспілкової організації.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці та їх суб’єктів як одну з основних засад соціального діалогу у сфері праці, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці під час участі в ньому вільні у прийнятті власних рішень, мають можливість самостійно приймати рішення для реалізації своїх прав та інтересів без втручання в їх діяльність інших сторін соціального діалогу, державних органів, інших органів і осіб.

**Принцип рівноправності сторін** характеризує засадничі положення статусу, місця і ролі сторін соціального діалогу як у взаємодії між собою, так і усіма іншими суб’єктами відносин із здійснення соціального діалогу у сфері праці. В основі цього принципу лежить принцип рівності, який, до речі, є одним із елементів принципу верховенства права та вже характеризувався вище.

Як зазначає С.П. Погребняк, поняття рівності у праві зумовлено етапами історичного розвитку. Ще на думку Арістотеля, чоловік і жінка, раб та вільна особа мають різну природу і не можуть бути рівними. Платон підкреслює, що рівність означає те, що для невірних рівне стало б нерівним. В продовження цього С.П. Погребняк зазначає про те, що рівність передбачає вимогу поводитись в однакових випадках однаковим чином, а у відмінних випадках –

відмінним. Ідея рівності всіх представників людства набула основоположного значення лише в новітні часи. Першими цю ідею обґрунтували видатні філософи Т. Гоббс, Дж. Локк та Вольтер, при цьому у сучасній літературі визначають два суттєві аспекти досягнення рівності, а саме: забезпечення рівних можливостей та забезпечення рівних результатів [107, с. 8-17].

В.В. Городовенко принцип рівності перед законом і судом розглядає як «прояв загального принципу рівності, який у розвинутих системах права – міжнародно-правовій і національній (внутрішньодержавній) – зважаючи на особливості суб'єктного складу і характер відносин, виражається в таких особливих проявах, як принцип суверенної рівності у міжнародному праві та принцип рівності однойменних суб'єктів (громадян, юридичних осіб) у внутрішньодержавному праві. Принцип юридичної рівності в найзагальнішому сенсі означає, що до однойменних суб'єктів не можуть застосовуватися будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на певні їхні властивості» [28, с. 24-25].

Сьогодні загальновизнаною є ідея, згідно з якою в рівності можуть бути відмінності. При цьому галузь відмінностей, що визнаються законом, має більш-менш відповідати реальному становищу в суспільстві, проте ця відповідність не може бути повною, оскільки за законодавством залишається право намагатися тією чи іншою мірою змінити соціальну реальність на краще [107, с. 13].

Л.В. Мединська також пише про те, що «поява принципу рівності пов'язана з розробкою доктрини правової, а пізніше – соціальної держави та громадянського суспільства. Найбільш розроблений цей принцип у роботах представників школи природного права (Ж.-Ж. Руссо, Дж. Локк, К.А. Гельвецій та ін.), які стверджують, що права людини належать їй від народження, є невідчужуваними, а тому немає людей із більшим чи меншим обсягом прав – всі від природи наділені одними і тими самими правами. Однак для реалізації ідеї загальної рівності знадобилось більше двох тисяч років. Втілена вона була,

як відомо, після буржуазних революцій у вигляді визнання формальної (правової) рівності і свободи всіх членів суспільства незалежно від їх майнового становища, походження та інших відмінностей» [87, с. 425]. «В продовження вчена підкреслює, що «найбільший вплив на становлення принципу рівності здійснило міжнародне співтовариство через створення міжнародних норм універсального характеру. Першим і основоположним таким міжнародним документом, який проголосив принцип рівності людей перед законом і судом, стала Загальна декларація прав людини 1948 р.» [87, с. 432].

З більш ґрунтовним дослідженням поняття «рівність» у юридичній літературі було розглянуте похідне поняття до поняття рівності – це рівноправність, а також досліджено його як принцип.

За твердженням Н.Ю. Голубєвої, «принцип рівноправності означає, що дія законів однаковою мірою обов'язкова для всіх осіб і водночас особи мають рівні процесуальні можливості для захисту своїх прав, інтересів та свобод. Цей принцип закріплений у Загальній декларації прав людини, міжнародних пактах про права людини і в конституційних законах більшості країн світу. Права людини належать їй від народження, є невідчужуваними, а тому немає людей із більшим чи меншим обсягом прав – всі від природи наділені одними і тими самими правами» [ 24, с. 46].

Своєю чергою, на думку В.І. Дорофеєвої, «принцип рівноправності полягає у тому, що держава повинна не лише декларувати рівні права, але і гарантувати рівні можливості користуватись наданими правами» [39, с. 46].

Принцип рівноправності сторін означає надання сторонам соціального партнерства рівних прав для вступу в колективні переговори, обговорення питань регулювання трудових відносин. Сторони несуть і рівну відповідальність за невиконання прийнятих на себе зобов`язань та досягнутих домовленостей [175, с. 86].

М. Плішкевич, М. Северинський поряд із принципом репрезентативності виокремлюють ще і принцип рівного ставлення до правомочних сторін

соціального діалогу у сфері праці. В нормах МОП не з'ясовуються взаємовідносини між репрезентативністю профспілок, організацій роботодавців і принципом рівного ставлення до них. Проте з факту одночасного проявлення цих понять в одній і тій самій нормативній системі можна зробити висновок, що вони не виключають один одного, а навпаки, взаємодоповнюють себе. Не викликає жодних сумнівів, що рівність вимагає, аби тими самими правами могли користуватися всі профспілки і всі організації роботодавців. Проте мова йде про те, аби в конкретних окремих ситуаціях – використати ці повноваження у якнайкращий спосіб для працівників або роботодавців [106, с. 12-13].

Це означає, що принцип рівноправності сторін соціального діалогу має не декларативний характер, а є засадничим, оскільки його реальне визнання та втілення у взаємовідносини сторін соціального діалогу між собою є запорукою їх ефективності.

Наприклад, у п. 2 ст. 11 Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначено, що «Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок зі статусом всеукраїнських; 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців зі статусом всеукраїнських; 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Цей пункт Закону також став об'єктом критики з боку представників політичної опозиції та низки незалежних профспілок, оскільки в Україні так і не відбулося реального відокремлення влади від бізнесу. Такий склад Національної ради надає можливість вводити до неї в якості представників органів виконавчої влади осіб, інтереси яких співпадають з інтересами роботодавців і, таким чином, представники реальних інтересів профспілкової сторони завжди будуть залишатися у меншості. Все це слід вважати грубим порушенням одного з

основних принципів соціального діалогу – принципу незалежності та рівноправності сторін» [195, с. 33].

М.В. Сорочишин зазначає, що «принцип рівноправності також означає рівне ставлення з боку держави до сторін соціального діалогу і працівників, які користаються правом свободи професійних об'єднань. Але переважне право на ведення соціального діалогу у сфері праці надається найбільш репрезентативним представникам сторін» [175, с. 86-87]. При цьому, на його думку, не викликає жодних сумнівів, що «рівність вимагає, аби тими самими правами могли користуватись всі профспілки і всі організації роботодавців. Ідеться про те, аби в конкретних окремих ситуаціях використати ці повноваження у якнайкращий спосіб для працівників або роботодавців» [175, с. 86].

Таким чином, принцип рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці є похідним від сформованого у 50-х роках XX століття принципу рівності людей. Міжнародні нормативно-правові акти у сфері колективних трудових відносин, за своїм змістом, встановили принцип рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці. Після проголошення незалежності – це принцип було відображено в актах національного законодавства.

На нашу думку, у змісті принципу рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці варто виокремлювати такі елементи:

1) рівність можливостей щодо здійснення прав, передбачених законодавством про соціальний діалог у сфері праці;

2) рівність сторін соціального діалогу при вступі у колективні переговори з укладення колективних договорів, угод та під час їх ведення;

3) рівноправність суб'єктів соціального діалогу у сфері праці під час реалізації інших форм соціального діалогу у сфері праці.

В Законі України «Про соціальний діалог в Україні» принцип рівноправності сторін знаходить своє втілення в таких положеннях.

Наприклад, ч. 1 ст. 9 передбачається, що для ведення соціального діалогу «на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу утворюються відповідні органи соціального діалогу. Аналогічне положення дублюється стосовно утворення Національної ради посередництва і примирення (ч. 2 ст. 11), тристоронніх або двосторонніх соціально-економічні рад (абз. 1 ч. 1 ст. 15), територіальних тристоронніх соціально-економічних рад (абз. 1 ч. 1 ст. 17)».

Окремої уваги потребує правозастосовне втілення принципу рівноправності сторін соціального діалогу. У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2019 року у справі №296/1091/16-ц (провадження №61-23191св18) міститься висновок, що «для обов'язковості виконання роботодавцем зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин, передбачених тією чи іншою галузевою (міжгалузевою) угодою, необхідно встановити чи входить профспілкова організація підприємства до організаційної ланки всеукраїнської профспілки та її об'єднання, а також віднесення підприємства до сфери управління міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, який є суб'єктом сторони органів виконавчої влади цієї угоди. При цьому під час визначення обов'язковості застосування положень колективних угод необхідно враховувати норми Рекомендації Міжнародної організації праці №91, основоположне значення якої взято до уваги у ратифікованій Україною Конвенції Міжнародної організації праці №154, а саме: що «усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено».

З викладеного вбачається, що як в цілому соціальному діалогу в Україні, так і, зокрема, укладенню та виконанню колективних угод як стадії соціального діалогу притаманні диспозитивний метод регулювання, вільне волевиявлення сторін, які є самостійними та рівними щодо одна одної (постанова Великої

Палати Верховного Суду від 03.07.2019 №761/33069/16-ц [109]), що підкреслює рівноправність сторін соціального діалогу у сфері праці.

На нашу думку, доцільно сформулювати визначення принципу рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці як однієї з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці рівні у своїх правах та можливостях.

У чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України видається можливим закріпити таке визначення принципу рівноправності сторін – одна із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу є рівними в своїх правах та обов'язках, а також можливостях ініціювання соціального діалогу, утворення органів соціального діалогу, ведення соціального діалогу та прийняття рішень і актів за його результатами.

**Принцип конструктивності.** У широкому сенсі конструктивність трактують як один із прийомів формоутворення, який побудований на розрахунках фізичних властивостей матеріалів і функцій об'єктів. Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови міститься наступне визначення конструктивності: один із прийомів формоутворення, який побудований на розрахунках фізичних властивостей матеріалів і функцій об'єктів; є функціональною структурою відкритого типу, елементи якої при збереженні принципу зав'язків можуть замінюватися без помітної шкоди для цілого; вважається одним з головних компонентів для творів дизайну і в архітектурному проектуванні XX ст. [17].

Як вдало зазначає Ю.І. Аверьянов, в політиці «конструктивність можна визначити як вимогу до політичного процесу, політичної теорії, програм перетворень і прийняття рішень, специфічна якість політики, що відповідає такій вимозі. Конструктивність характеризує ефективність політики і влади, політичних концепцій та ідеологій. Своєю стриманістю вона протистоїть риториці, вербалізму (зведенню дії до розмов). Конструктивність особливо необхідна в періоди політичних криз, реформ та революцій» [1, с. 141].

Н.М. Оніщенко «конструктивність розглядає через призму, правовий конструктив, систематизацію та кодифікацію норм права. Від ефективного впровадження і реалізації настанов «конструктивного» права, безумовно, залежатиме виконання демократичною державою ролі соціального арбітра» [99, с. 7-8].

Питання конструктивності соціального діалогу у сфері праці, а також дослідження змісту принципу конструктивності соціального діалогу у сфері праці вченими-правниками майже не здійснювалось.

До дослідження змісту цього принципу соціального діалогу зверталась Г.І. Чанишева, на думку якої, «конструктивність передбачає виключення будь-якого невиправданого зволікання у вирішенні назрілих питань, прагнення дістати згоди» [202, с. 104]. Окремо вчена звертає увагу на принцип сумлінного ведення колективних переговорів, що має на увазі визнання представницьких організацій, які намагаються досягнути угоди, ведуть щирі та конструктивні переговори, уникають невиправданих зволікань у переговорах та взаємно визнають прийняті зобов'язання, повною мірою враховують результати переговорів, а тому цей принцип означає, що роботодавцям і профспілкам слід уникати будь-якого невиправданого зволікання у веденні переговорів і вживати усіх можливих заходів для досягнення домовленості [202, с. 104].

У 2013 р. Комітет експертів Міжнародної організації праці, розкриваючи принцип добросовісності, зазначив і про конструктив соціального діалогу. Так, «цей принцип на практиці має форму обов’язку сторін визнавати представницькі організації, але також передбачає: (а) намагання досягти згоди (включаючи певну кількість зустрічей та обговорення); (б) залучення до справжніх і конструктивних переговорів, у тому числі шляхом надання відповідної та необхідної інформації; (в) уникнення невиправданих затримок у переговорах або перешкоджання їм; (г) врахування результатів переговорів сумлінно; та (д) взаємне дотримання взятих зобов'язань і результатів, досягнутих шляхом переговорів» [232].

На нашу думку, зміст принципу конструктивності соціального діалогу складається з двох основних елементів – це конструктивність взаємодії та конструктивність рішень.

В.М. Курепін відзначає, що «принцип конструктивності означає прийняття домовленості між сторонами, які є реальними та можливими у виконанні і спрямовані на конструктивну, обґрунтовану взаємодію з метою задоволення соціальних потреб працівників» [79, с. 8].

Конструктивність взаємодії полягає у веденні колективних переговорів та здійсненні комунікації між сторонами соціального діалогу на підставі додержання принципів рівноправності, взаємодії, добровільності, взаємної поваги, відкритості та гласності.

Конструктивність рішень полягає в тому, аби прийняті домовленості, що оформлені належним чином, відповідали принципам верховенства права, законності.

Книга для роботодавців 2003 року, видана МОП, містить окремий підрозділ, присвячений поняттю «конструктивний компроміс» у соціальному діалозі. Експерти МОП у цій Книзі під конструктивним компромісом розуміють те, що обговорення та переконання можуть спрацювати, щоб переконати іншу сторону погодитися з вашою точкою зору, але зазвичай це не призведе до угоди з усіх питань або у всіх справах. Особливо це стосується ситуації колективних переговорів. Як правило, повної угоди не може бути досягнуто без певних компромісів. Досягнення переговорного врегулювання спірних питань вимагає надання пропозицій та можливість їх прийняття обома сторонами. Будуть, звичайно, певні випадки, коли жоден компроміс неможливий з різних причин – наприклад, коли фундаментальні права під загрозою або коли виникають нагальні економічні або фінансові проблеми, за таких обставин не можна йти на компроміс. Якщо компанія у важкому фінансовому стані, працівникам можуть відмовити у позові про підвищення заробітної плати, оскільки це означало б, що компанію, можливо, доведеться закрити і тому відмовлять у позові, а також

відмовляться запропонувати будь -який компроміс з цього питання. За таких обставин переговори будуть зосереджені навколо вашої спроби переконати іншу сторону, що за всіх обставин, ваша позиція є розумною. Але загальне правило полягає в тому, що всі сторони повинні домовитись [230].

У разі коли хоча б одна зі сторін соціального діалогу у сфері праці діє деструктивно, не налаштована на прийняття спільних, і як правило, компромісних рішень, переговори приречені бути безрезультатними.

Саме «додержання принципу конструктивності соціального діалогу у сфері праці у поєднанні із принципом взаємодії дає змогу сторонам соціального діалогу досягти спільних, взаємоприйнятних домовленостей – вийти на спільний результат подолання протирічь» [223].

Забезпечення конструктивності соціального діалогу у сфері праці можливо лише за умови реальної заборони зловживання сторонами соціального діалогу своїми права та обов’язками. Ідеться як про взагалі право ініціювати здійснення соціального діалогу у сфері праці на відповідних рівнях та у певних формах, так і наданим їм правами під час ведення соціального діалогу у сфері праці.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу конструктивності соціального діалогу у сфері праці як одну з керівних ідей, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці повинні бути налаштовані на ефективну, продуктивну взаємодію одна з одною та вступають у колективні переговори, розраховуючи на досягнення компромісу та прийняття спільних рішень.

З метою закріплення принципу конструктивності у КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України видається можливим визначити принцип конструктивності як одну з керівних ідей, яка 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.

**Принцип взаємодії.** За тлумачним словником української мови термін «взаємодія» означає взаємний зв’язок між предметами в дії, а також погоджену дію між ким-, чим- небудь; з точки зору фізики – це взаємний вплив тіл та частинок, який зумовлює зміну стану їхнього руху. Взаємодіяти – перебувати у зв’язку, взаємно проявляти дію або погоджено взаємно діяти, бути у взаємодії [15, с. 85].

Слід звернути увагу на те, що поняття «взаємодія» активно вживається в різних нормативно-правових актах. В одному із спеціальних досліджень наводиться узагальнений підхід до визначення ознак та властивостей взаємодії, хоча і митній справі, а саме: 1) це один із видів суспільних відносин; 2) один із напрямів діяльності митних органів; 3) здійснюється відповідно до норм права; 4) контролюється вищими органами державної влади або державами; 5) наявність спільної мети та завдань; 6)наявність як мінімум двох учасників (сторін); 7) координаційний, погоджений характер дій (заходів); 8) оперативність, періодичність, конфіденційність та ін. [76, с. 18].

Звертаючись до законодавства про працю, необхідно відмітити такі випадки використання поняття взаємодія. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», відповідно до його преамбули, визначає зокрема основні засади взаємодії організацій роботодавців, їх об'єднань з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями [141]. Про взаємодію із профспілками додатково зазначається в ч. 2 ст. 28 зазначеного Закону, а в ч. 2 ст. $13^1$ Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що «професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу».

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових

відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними (преамбула Закону), а також визначає поняття незалежного посередника – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення (ст. 10) [143].

Теорія управління визначає взаємодію як погоджену в часі та місці спільну діяльність, спрямовану на досягнення загальної мети. Мета означає стан у майбутньому, котрий можливо змінити відносно теперішнього, варто, бажано або необхідно досягти. Тим самим мета є бажаною кінцевою точкою процесу, діяльності. Взаємодію як управлінське поняття можна розглядати як форму зв'язку елементів системи, за допомогою якої вони, взаємно доповнюючи один одного, створюють умови для успішного функціонування всієї системи загалом. Причому необхідно мати на увазі, що взаємодія як управлінська категорія виявляється не тільки у внутрішньо-організаційній діяльності системи, а й у зовнішніх її функціях [194].

І. Коропатнік зазначає, що «базуючись на філософських концепціях, теорія управління визначає взаємодію як погоджену в часі та місці спільну діяльність, спрямовану на досягнення загальної мети. Мета означає стан у майбутньому, котрий можливо змінити відносно теперішнього, варто, бажано або необхідно досягти. Тим самим мета є бажаною кінцевою точкою процесу, діяльності. Взаємодію як управлінське поняття можна розглядати як форму зв'язку елементів системи, за допомогою якої вони, взаємно доповнюючи один одного, створюють умови для успішного функціонування всієї системи загалом. Причому необхідно мати на увазі, що взаємодія як управлінська категорія виявляється не тільки у внутрішньо-організаційній діяльності системи, а й у зовнішніх її функціях. Взаємозв'язок громадянського суспільства і правової держави виражається в поєднанні багатьох їхніх цілей і завдань. Метою формування громадянського суспільства й розбудови правової держави є функціонування соціальних інститутів, які покликані служити людині та

захищати її права та інтереси. Цей процес взаємодії має відбуватися на основі принципу верховенства права, побудови системи економічних відносин на правових засадах» [74, с. 86-87].

Соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень відповідними суб’єктами не може відбуватись без забезпечення взаємного зв’язку його сторін. Такий зв'язок прослідковується через різні типи комунікацій. Саме взаємодія, що має конструктивний характер, забезпечує подолання соціальних протирічь та знаходження спільного вирішення проблем, які виникли.

Водночас у такому випадку соціальний діалог і сам виступає способом взаємодії відповідних суб’єктів, сторін соціального діалогу, з метою досягнення відповідних цілей. Враховуючи це, навряд чи доцільно називати взаємодію одним із принципів здійснення соціального діалогу.

Аналізуючи зміст принципу конструктивності та взаємодії, Г.І. Чанишева зазначає про «некоректність застосування у найменуванні зазначеного принципу слова «взаємодія», враховуючи те, що відносини із соціального діалогу вже передбачають взаємодію його сторін» [202, с. 104]. Із такою думкою слід погодитись, але спробуємо в її підтвердження навести додаткові обґрунтування.

На думку О.О. Ткаченко, «взаємодією є погоджена у часі та місці спільна діяльність певних суб’єктів, спрямована на формування сприятливих умов для реалізації національних інтересів визначеними об’єктами, формування керованих алгоритмів управління загрозами та небезпеками, системи прогнозування та моніторингу, профілактики протиправної діяльності, що перешкоджає реалізації компетенції даними об’єктами, притягнення винних у скоєнні таких порушень до юридичної відповідальності, усунення причин та умов, які сприяють вчиненню таких порушень, та відновлення порушених прав

і свобод, законних інтересів вищих посадових осіб, іміджу органів державної влади» [186, с. 349].

М.В. Сорочишин зазначає, що взаємодія спрямована на забезпечення оптимального балансу інтересів у реалізації основних питань, на створення сприятливих економічних, політичних і соціальних умов заради стабільного соціально-економічного й політичного розвитку [175, с. 93]. В продовження цієї думки доцільно навести іншу думку науковця, відповідно до якої «сторони соціального діалогу повинні постійно взаємодіяти одна з одною, оскільки тільки в цьому випадку можливо говорити про реально діючу систему соціального діалогу. Показовим у цьому випадку є практика країн Європейського Союзу, коли після підписання колективної угоди чи колективного договору одразу починається робота над розробкою нової колективної угоди чи договору» [175, с. 77].

В.М. Курепін пише про те, що «принцип взаємодії як принцип соціального діалогу означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети» [79, с. 8].

У зв’язку з цим слід дійти висновку, що без взаємодії соціального діалогу як такого б не існувало взагалі. Поряд з цим взаємодія сторін соціального діалогу у сфері праці характеризується постійністю та конкретністю. Наприклад, на локальному рівні, постійна взаємодія необхідна для того, аби забезпечувати нормальну діяльність підприємства через комунікацію працівників-роботодавця-профспілки і з метою вирішеннях нагальних питань, що виникають у процесі реалізації трудової функції. Така взаємодія здійснюється постійно. Конкретна ж взаємодія покликана вирішити певну, достатньо обмежену в часі, проблему. Такою взаємодією можуть бути заходи, покликані на укладання колективного договору, угоди на новий строк.

Окрім того, очевидно, що сторони соціального діалогу у сфері праці повинні постійно взаємодіяти із державою в особі органів державної влади, а

також органами місцевого самоврядування та інститутами громадянського суспільства.

В такому випадку, взаємодію в соціальному діалозі можна розділити на взаємодію суб’єктів соціального діалогу як сторін, а також взаємодію з метою вирішення загальнодержавних питань соціального діалогу, наприклад, формування та реалізації державної соціальної і економічної політики.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення взаємодії в соціальному діалозі у сфері праці як погоджену у часі та місці спільну діяльність, партнерське співробітництво сторін соціального діалогу у сфері праці з метою досягнення його мети.

Водночас взаємодія під час здійснення соціального діалогу у сфері праці не може вважатися принципом його здійснення, оскільки визначає та відображає змістовну частину здійснення соціального діалогу. Саме тому видається недоцільним включати взаємодію до переліку принципів соціального діалогу у сфері праці.

### *2.3. Принципи добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень*

Передбачені ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» принципи добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, які є взаємопов’язаними, повністю зорієнтовані на процес здійснення соціального діалогу у сфері праці, у зв’язку з цим, є вкрай важливим і необхідним з’ясування значення та ресурсів їх правозастосовного втілення у соціальний діалог у сфері праці.

**Принципи добровільності.** Поняття «добровільність» («добровільний») означає – який здійснюється, діє і т. ін. з власного бажання, доброї волі, без насилля, примусу; протилежне примусовий; який утворюється, існує на основі самодіяльності мас, завдяки підтримці громадськості [173]. Отже, добровільність як принцип відповідних правовідносин вимагає забезпечення

участі осіб у таких відносинах виключно за їх бажанням, із забороною примусу в будь-яких його проявах.

Як слушно підкреслив А.М. Шульга, «проблеми юридично значущої добровільної та вимушеної поведінки, співвідношення волі й волевиявлення, юридичного значення примусу (фізичного, психічного), помилки, омани, обману в контексті правової кваліфікації поведінки особи належать до кола тих проблем, які вже не одне десятиліття періодично привертають до себе увагу як вітчизняних, такі зарубіжних дослідників, не лише юристів, але й філософів, логіків, соціологів, психологів» [214, с. 244].

М.В. Сіроткіна зазначає, що «зміст принципу добровільності утворюють такі положення: процедуру примирення можна розпочати тільки за умови, що сторони дійшли взаємної домовленості; перебіг процедури примирення залежить від волевиявлення сторін: будь-який учасник в односторонньому порядку має право припинити процедуру примирення без будь-яких негативних для себе наслідків, під час пошуку оптимальних рішень не здійснюється будь-який зовнішній тиск, за будь-якою зі сторін зберігається право прийняти або відхилити варіант врегулювання конфлікту, запропонований у ході процедури примирення» [171, с. 284].

Поняття «добровільність» невіддільне від поняття «свобода волі». Не випадково в науковій літературі наголошується, що зміст принципу добровільності полягає у наявності у сторін права особистого волевиявлення [121, с. 88]. Інакше кажучи, «добровільність» як психологічна складова поведінки припускає знаходження людини на момент свідомого вчинення нею відповідної дії (бездіяльності) у стані свободи від зовнішнього примусу [214, с. 244].

У соціальному діалозі у сфері праці принцип добровільності займає одне з основних місць, оскільки безпосередньо «діалог» передбачає існування бажання у відповідних осіб його вести. Зазначена властивість зберігається і у

соціальному діалозі, не зважаючи на його складність, багаторівневість та значення для відповідних сторін.

В.М. Курепін вважає, що «принцип добровільності у соціальному діалозі означає, що співпраця сторін соціального діалогу неможлива, якщо одна зі сторін приймає рішення під тиском чи примусом. Не можна змусити сторони вести колективні переговори і укладати колективні договори і угоди або брати участь у інших формах соціального діалогу будь-якими адміністративними засобами та заходами» [79, с. 8].

Свою чергою М.В. Сорочишин вказує, що «сторони соціального діалогу повинні володіти певною свободою при обговоренні питань, що входять у сферу праці. Законодавець не встановлює спеціального переліку питань, обов`язкового для обговорення чи забороненого для обговорення. Сторони є вільними у виборі предмету регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Цей принцип є важливою гарантією подальшого розвитку демократичних інститутів та зміцнення всієї системи соціального діалогу» [175, с. 91].

У соціальному діалозі у сфері праці принцип добровільності однаково поширюється як на його суб’єктів, що представляють сторін соціального діалогу, так і зміст, тобто відносини із здійснення соціального діалогу в сфері праці.

Безпосередньо за принципом добровільності відповідно до положень Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» здійснюється діяльність профспілок, які визначаються як добровільні неприбуткові громадські організації (ч. 1 ст. 1) та мають право (якщо це передбачено статутом) на добровільних засадах створювати об’єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них (ч. 1 ст. 8).

Відповідно до положень Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» «роботодавці мають право об’єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами» (ч. 1 ст. 2). При цьому «гарантується право в будь-який час припинити своє членство в організації роботодавців чи об’єднанні організацій роботодавців» (ч. 3 ст. 2), а також передбачено, що «принципами їх утворення і діяльності є свобода об’єднання» (п. 2 ч. 1 ст. 6) та самоврядність (п. 4 ч. 1 ст. 6), що гуртуються на принципі добровільності.

Добровільність, згідно з п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про громадські об’єднання» [122], визначається першим в переліку принципів утворення і діяльності громадських об'єднань. В одному із науково-практичних коментарів цього Закону зазначається, що «принцип добровільності означає, що як засновники громадського об’єднання (наприклад, громадської організації «Здоров’я дітей»), так і усі, хто долучатиметься згодом до цього об’єднання, приєднуються за власним бажанням. Ніхто не може бути примусово залученим до будь-якого громадського утворення. Якщо через певний час будь-хто з учасників об’єднання не захоче продовжувати діяльність у цьому об’єднанні, він за власним бажанням виходить з нього» [82, с. 8].

На прикладі громадських об’єднань О.М. Білик зазначає, що «добровільність як принцип означає, що як засновники громадського об’єднання, та і усі, хто долучатиметься згодом до цього об’єднання, приєднуються за власним бажанням та припиняють діяльність у цьому об’єднанні за власним бажанням» [6, с. 152].

Аналізуючи реалізацію принципу добровільності безпосередньо під час здійснення соціального діалогу у сфері праці, слід виходити з того, що дійсно сторони соціального діалогу, в межах окреслених чинним законодавством, вільні у виборів предмету та порядку відносин. У цьому і проявляється природа диспозитивності регулювання трудових відносин. М.В. Сорочишин також

підкреслює, що зобов`язання, що приймаються сторонами, повинні бути добровільними, оскільки співпраця неможлива, коли одна зі сторін приймає рішення під тиском чи примусом. Добровільним має бути й сам соціальний діалог. Адміністративними засобами не можна примусити сторони до ведення колективних переговорів, укладанню колективних договорів і угод, участі в інших формах соціального діалогу [175, с. 91].

Крім того, слід зазначити, що принцип добровільності у соціальному діалозі у сфері праці реалізовується по-різному, зокрема стосовно участі у соціальному діалозі відповідного рівня і у визначених формах та стосовно прийняття відповідних рішень (укладання колективних договорів і угод), досягнення інших домовленостей за його результатами.

При цьому якщо останній складовій дії цього принципу не властиві певні специфічні риси, то участь у соціальному діалозі має низку особливостей. По-перше, йдеться про рівень здійснення соціального діалогу. Відповідні сторони соціального діалогу можуть вести соціальний діалог виключно на певних рівнях, при цьому враховується обраний предмет соціального діалогу. По-друге, здійснення соціального діалогу на тристоронній та двосторонній основі також має певні, встановлені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» обмеження, які залежать від рівня і форми здійснення соціального діалогу та його предмету. По-третє, має певні особливості здійснення соціального діалогу у визначених законодавством формах. Так, у певних випадках Законом України «Про соціальний діалог в Україні» передбачаються обов’язкова участь у соціальному діалозі. Наприклад, така форма здійснення соціального діалогу, як обмін інформацією забезпечується неможливістю сторони відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом (ч. 2 ст. 8); консультації як форма здійснення соціального діалогу проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу, а сторони, які одержали таку

пропозицію, зобов’язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників (ч. 3 ст. 8).

У певних випадках обов’язково проводяться й колективні переговори з укладення колективних договорів і угод як форма здійснення соціального діалогу в сфері праці. Наприклад, відповідно до ч. 6 ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що «ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб’єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців». У ст. 10 цього самого Закону встановлено, що «укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. При цьому будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Після цього друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори».

Порушення принципу добровільності соціального діалогу у сфері праці призводить не лише до недотримання законодавства, а і взагалі наслідком має знищення соціального діалогу як інституту. Ігнорування порушення вказаного принципу може мати наслідком вирішення соціальних протирічь радикальними заходами, що деструктивно впливає на всі суспільні відносини.

В аспекті практичного застосування принципу соціального діалогу щодо добровільності прийняття сторонами зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин цікавими є висновки, викладені в рішенні апеляційного суду Чернівецької області від 09.02.2017 р. [164], залишеною без змін постановою Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.01.2020 р. [112], у справі №727/4884/16.

Верховний Суд зазначив, що поширення положень Галузевої угоди, яка підписана між Міністерством інфраструктури України та Центральним

комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2014-2015 роки, на відповідача (КП «Чернівецьке тролейбусне управління»), як роботодавця, не відповідає принципу соціального діалогу щодо добровільності прийняття сторонами зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Таким чином, оскільки КП «Чернівецьке тролейбусне управління» не було членом Всеукраїнського об`єднання обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та не підписувало галузеву угоду, тому дія відповідних галузевих угод не поширюється на нього.

У зв’язку з цим забезпечення дотримання принципу добровільності має значення не тільки для початку соціального діалогу у сфері праці, а й в подальшому впливає на його здійснення та виконання досягнутих результатів.

На підставі вищенаведеного, можна виокремити наступні складові принципу добровільності у соціальному діалозі у сфері праці:

1) добровільне визначення умов соціального діалогу та добровільне укладення колективних договорів і угод;

2) добровільна згода на проведення колективних переговорів;

3) можливість на будь-якому етапі соціального діалогу, до укладання колективних договорів і угод припинити консультації.

На нашу думку, можна сформулювати наступне визначення принципу добровільності у соціальному діалозі у сфері праці як одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці, яка передбачає, що всі сторони соціального діалогу повинні вступати у відносини між собою без тиску чи примусу [222, с. 91].

З метою законодавчого закріплення у КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України офіційного визначення цього принципу видається доцільним сформулювати таке поняття принципу добровільності: це основоположна

засада, відповідно до якої сторони соціального діалогу беруть участь у здійсненні соціального діалогу за власним бажанням (крім випадків, передбачених законом), вільно приймають рішення, укладають колективні договори і угоди, приймають на себе інші зобов'язання за результатами соціального діалогу без застосування примусу до цих сторін.

**Принцип прийняття реальних зобов'язань**. З метою повного та всебічного розкриття змісту принципу прийняття реальних зобов'язань у соціальному діалозі у сфері праці насамперед доцільно розглянути юридичні визначення поняття реальних зобов'язань. Це поняття досліджено у цивільному, фінансовому, господарському праві.

За загальним правилом зобов'язання поділяються на реальні та потенційні. У цивільному праві під реальним зобов'язанням розуміють такі, що виникають на підставі договору, контракту, одержаного рахунку (як правило, сума заборгованості та строк погашення по них є конкретними і вказуються у відповідних документах). Залежно від строку погашення реальні зобов'язання поділяють на поточні та довгострокові [25, с. 49].

На думку С.М. Бервено, зміст принципу реального виконання зобов'язання в цивільному праві полягає у тому, що мають бути вчинені відповідні дії боржником на користь кредитора щодо предмета договору, як-то: передача продавцем покупцеві товару, виконання відповідної роботи, надання послуги тощо [4, с. 97]. Своєю чергою, Р.В. Гринько зазначає, що принцип реального виконання зобов'язання означає його виконання в натурі [31, с. 41].

У законодавстві про соціальний діалог у сфері праці майже немає положень, які б забезпечували визначення принципу прийняття реальних зобов'язань. Певною мірою реалізація принципу прийняття реальних зобов'язань здійснюється за рахунок репрезентативності сторін соціального діалогу, оскільки вважається, що репрезентативна сторона, для відповідного рівня соціального діалогу у сфері праці, по-перше, уповноважена брати участь у соціальному діалозі та приймати на себе відповідні зобов'язання за його

результатами, та, по-друге, має ресурси та можливості забезпечити виконання та реалізацію відповідних зобов’язань за результатами здійснення соціального діалогу.

В.М. Курепін зазначає, що «прийняття реальних зобов'язань означає, що зобов’язання сторін соціального діалогу мають бути реальними, інакше виконання взятих сторонами зобов’язань неможливо. Кожна зі сторін соціального діалогу має обдумано підходити до процесу ведення колективних переговорів, розуміючи свої реальні можливості з урахуванням впливу, як внутрішніх, так і зовнішніх факторів» [79, с. 8-9].

М.В. Сорочишин вказує, що «зобов`язання, які приймаються сторонами, повинні бути реальними, інакше їхня реалізація на практиці буде неможливою, а переговорний процес – фікцією. Сторони повинні виважено та серйозно підходити до переговорного процесу, ставити перед собою реальні завдання, обмінюватись необхідною інформацією, уявляти економічні можливості організації, враховувати стан галузі та економіки в цілому» [175, с. 91-92].

У соціальному діалозі у сфері праці зміст принципу прийняття реальних зобов’язань відрізняється від вищенаведених підходів. Основна відмінність, на нашу думку, полягає в тому, що цей принцип застосовується до прийняття зобов’язань за результатами здійснення соціального діалогу. Також слід зазначити, що принцип прийняття реальних зобов’язань реалізується під час здійснення соціального діалогу у сфері праці, до оформлення та прийняття його результатів. Іншими словами, зміст цього принципу має бути врахований сторонами соціального діалогу у сфері праці до прийняття відповідних рішень за результатами соціального діалогу, укладання колективних договорів і угод, інших актів прийняття на себе інші зобов’язання.

Таким чином, ключовий зміст принципу прийняття реальних зобов’язань зосереджується в слові «реальних». Так, під час здійснення соціального діалогу у сфері праці та до оформлення його результатів сторони соціального діалогу мають оцінити та визначити лише ті зобов’язання, які вони реально (дійсно),

виходячи з їх повноважень та можливостей, можуть взяти на себе та в подальшому виконати, втілити в життя.

Визначення або з'ясування сторонами соціального діалогу «реальних» для них зобов'язань відбувається індивідуально також стороною, враховуючи предмет та мету здійснення соціального діалогу, очікування від соціального діалогу, наявні в них можливості та ресурси, в тому числі фінансові.

Задля цього під час здійснення соціального діалогу сторони проводять обмін інформацією, зокрема, з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики (абз. 1 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»), консультації – з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції (абз. 1 ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»), колективні переговори – з метою укладання колективних договорів і угод, а також консультації, експертизи, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів (ч.ч. 1, 5 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» тощо).

Крім того, наведені механізми дозволяють сторонам соціального діалогу у сфері праці з'ясовувати реальність зобов'язань, які можуть бути прийняті іншими сторонами соціального діалогу. Таким чином, реалізація цього забезпечується безпосередньо сторонами соціального діалогу під час його здійснення.

До основних характеристик принципу прийняття реальних зобов'язань слід віднести такі:

1) принцип прийняття реальних зобов'язань, як правило, відображений в акті соціального діалогу (колективній угоді, колективному договорі та ін.) – шляхом покладання на сторону певних зобов'язань, умов та строків їх виконання;

2) принцип прийняття реальних зобов'язань спрямований на фактичну взаємодію з метою прийняття рішень, що можуть бути і будуть виконані стороною;

3) передумовою прийняття реальних зобов'язань повинне бути застосування оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань.

Саме шляхом оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань надається змога стороні соціального діалогу у сфері праці об'єктивно, виважено підійти до прийняття рішень в рамках конкретної форми соціального діалогу. Погана, неефективна та приречена на провал та модель соціального діалогу, прийняття зобов'язань між сторонами за якою має лише декларативний характер та не підкріплено реальною оцінкою можливостей виконання зобов'язань.

Прийняття реальних зобов'язань – це покладення на сторону соціального діалогу, що, як правило, закріплюється в акті соціального діалогу, таких умов, які можуть бути дійсно, фактично, в натурі виконані нею у майбутньому.

Принцип прийняття реальних зобов'язань у соціальному діалозі – це одна із основоположних засад, відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні брати себе лише дійсні, фактичні та такі, що можуть бути виконані, зобов'язання, із зазначенням конкретних умов та строків за попередньою оцінкою реальних можливостей їх виконання.

З метою законодавчого закріплення у КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України поняття цього принципу, видається необхідним сформулювати таке його визначення: принцип прийняття реальних зобов'язань – це одна із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці приймають на себе виключно ті зобов'язання, які вони здатні виконати у визначеному законодавством, сторонами порядку та строки, з урахуванням попередньої оцінки реальних можливостей виконання таких зобов'язань.

**Принцип взаємної поваги.** Цей принцип базується на загальноетичних концепціях взаємовідносин між певними суб'єктами, у зв'язку з чим його

значення у соціальному діалозі не викликає жодних сумнівів та заперечень. Враховуючи, що основний зміст цього принципу сконцентровується в терміні «повага», передусім проаналізуємо його значення. Наприклад, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови під повагою розуміється як почуття шани, прихильне ставлення, що ґрунтується на визнанні чиїх-небудь заслуг, високих позитивних якостей когось, чогось [17]. Оксфордський тлумачний словник визначає повагу як «почуття захоплення кимось або чимось через хороші якості, досягнення; як поважливе ставлення або турбота про когось або щось, що є важливим; як особливий аспект або деталь чогось» [233, с. 1088].

Г. Ковадло ототожнює поняття взаємної толерантності і взаємної терпимості – як ситуацію «взаємної поваги» [53, с. 166].

Принцип взаємної поваги активно розробляється юридичною наукою. При цьому доречно відмітити різносторонність галузей права, в яких цей принцип використовується, та існуючих підходів до його визначення. Наприклад, А.Х. Степанюк підкреслює, що «принцип поваги до прав і свобод людини діє також у міжнародному праві, оскільки більшість положень останнього знайшли втілення в міжнародно-правових документах у сфері захисту прав людини (наприклад, у Загальній декларації прав людини, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права), у яких вказується, що права й свободи людини повинні поважатись» [180, с. 45-46].

Розглядуючи принцип взаємної поваги власників сусідніх об’єктів нерухомого майна в земельному праві, І.В. Мироненко визначає його як «конкретизацію у сфері сусідських відносин загальноправового принципу добросовісності, що означає необхідність врахування під час здійснення своїх прав інтересів інших осіб, включаючи передбачення очевидних негативних для них наслідків своєї діяльності та їх якнайшвидше усунення чи компенсацію» [90, с. 28].

Принцип поваги до автономії особистості в біомедичній етиці вивчала С.В. Пустовіт, який, на її думку, означає визнання права пацієнта (суб’єкта дослідження, клієнта) на власну точку зору, свободу вибору та дії, засновані на власних цінностях і переконаннях. Дотримання цього принципу передбачає не тільки поважне ставлення до пацієнта, але й зобов'язання лікаря або медичного працівника всіляко підтримувати та зміцнювати його здатність до автономного, вільного вибору, усуваючи фактори, які заважають цьому. Цей принцип може розглядатися в двох значеннях: 1) дії автономної особистості не повинні бути об'єктом контролю та примусу з боку інших осіб; 2) повага точок зору і прав окремих особистостей можлива доти, поки їхня поведінка не зашкоджує їм самим або іншим особам [154, с. 3].

Т.Е. Василевська зазначає, що «принципи поваги, неупередженості, толерантності та засоби контролю за їх дотриманням і механізми покарання за їх порушення вимагають більш чіткого відображення в Етичному кодексі державного управлінця. Це дасть змогу поставити прийняття та просування по службі в залежність й від рівня реалізації службовцями зазначених вимог. Розгляд скарг щодо упередженого ставлення посадовців до представників національних меншин міг би здійснюватися й етичними комісіями. Санкціонування неналежної поведінки не лише адміністративними засобами, а й засобами професійних асоціацій більшою мірою сприяло б налагодженню і в суспільстві, і в державно-управлінській діяльності атмосфери толерантності, неупередженості, відкритості до діалогу» [13, с. 75].

У широкому розумінні для всебічного розгляду принципу взаємної поваги, можна, для прикладу, навести Етичний кодекс Приватного акціонерного товариства «По виробництву інсулінів «Індар», що є локальним документом, відповідно до якого повага - це основний принцип, на якому будуються взаємовідносини всередині колективу Компанії і робота з клієнтами і партнерами. «Ми поважаємо думку кожного співробітника, шанобливо

ставимося до наших клієнтів і партнерів. Принципи взаємоповаги та взаєморозуміння – основоположні у роботі і житті Компанії» [43].

Незважаючи на існування різноманітних підходів до тлумачення взаємної поваги у наведених положеннях, окремі спільні ознаки варто виділити і для соціального діалогу у сфері праці.

В соціальному діалозі у сфері праці принцип взаємної поваги забезпечується наданням сторонам соціального діалогу рівних можливостей щодо ініціювання соціального діалогу, належним здійсненням прав та виконання обов’язків під час здійснення соціального діалогу. Крім того, слід зазначити, що реалізація принципу взаємної поваги тісно пов'язується з такими принципами соціального діалогу у сфері праці, як незалежність сторін, рівноправність сторін та конструктивність.

Змістовне наповнення принципу взаємної поваги встановлюється і в положеннях інших нормативно-правових актів, передусім тих, що визначають правовий статус сторін соціального діалогу – профспілок, їх об’єднань та організацій роботодавців, їх об’єднань. Так, кореспондуючими нормами ч. 1 ст. 28 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ч. 1 ст. $13^1$ Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлюється, що організації роботодавців, їх об'єднання визнають профспілки, їх організації, об'єднання повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав і інтересів, сприяють їх діяльності, а професійні спілки, їх об'єднання, своєю чергою, визнають організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками роботодавців і захисниками їх законних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

На думку В.М. Курепіна, принцип взаємної поваги означає те, що сторони соціального діалогу мають насамперед поважати пропозиції та рекомендації одна одної, уникати висловлювань та дій, що завдають шкоди діловій репутації інших сторін соціального діалогу. Цей принцип передбачає унеможливлення

поширення свідомо неправдивих відомостей про сторони соціального діалогу, унеможливлення свідомого спонукання схилення сторони соціального діалогу до певних дій в порушення принципів соціального діалогу [79, с. 9].

На нашу думку, можна визначити принцип взаємної поваги у соціальному діалозі у сфері праці як одну з керівних ідей, відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні шанобливо, прихильно, ввічливо ставитись один до одного задля досягнення мети соціального діалогу.

У КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України доцільно закріпити таке визначення цього принципу: «Принцип взаємної поваги – керівна ідея, відповідно до якої сторони соціального діалогу під час здійснення соціального діалогу враховують позиції інших сторін, шанобливо ставляться один до одного та докладають спільних зусиль задля досягнення мети соціального діалогу.

**Принцип пошуку компромісних рішень.** З метою всебічного розкриття змісту цього принципу доцільно, насамперед, розглянути такі поняття, як компроміс та правовий компроміс.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «компроміс» визначається як угода, якої досягають взаємними поступками; поступки заради досягнення мети [17].

Під «правовим компромісом» С.В. Бобровник розуміє «передбачений законодавством, ціннісноорієнтувальний спосіб вирішення правового конфлікту, який заснований на взаємопоступках учасників суспільних відносин» [7, с. 111].

Як зазначає І. Гончарук, посилаючись на дані американського психолога Даяни Халперн, «людина, яка критично мислить, має такі якості: готовність до планування, гнучкість (розуму), наполегливість, готовність виправляти свої помилки, усвідомлення, пошук компромісних рішень». Дослідниця вважає, що «головні труднощі у виробленні установки на критичне мислення полягають у тому, що люди часто не усвідомлюють, коли діють імпульсивно або мислять ригідно. Імпульсивність або ригідність мислення пояснюється емоційним впливом. Критичне мислення не може саме по собі контролювати емоційний

стан людини, саме тому у депресивних, нервозних станах важко будь-що раціонально осмислювати. Даніел Ґоулман пояснює це залежністю раціональної складової нашого мозку від різних емоційних процесів» [26, с. 30].

Г.С. Федоришина детально розглянула поняття правового компромісу. На її думку, «правовий компроміс включає в себе переговори, під час яких сторони відкрито спілкуються та обґрунтовують свої точки зору на проблему, пропонують варіанти вирішення конфлікту шляхом відмови від частини особистих переконань задля досягнення спільного рішення, яке влаштовувало б обидві сторони конфлікту. Використання правового компромісу є добровільне волевиявлення праводієздатних та рівних між собою учасників правовідносин» [193, с. 402-403].

З цього слідує, що компроміс як такий та правовий компроміс зокрема, стосуються процесу прийняття певними суб'єктами відповідних рішень, узгодження своїх дій, а також вирішення усіх інших питань, які можуть виникати між ними в рамках конкретних правовідносин.

Стосовно переваг обрання правового компромісу Г.С. Федоришина зазначає, що досягнення правового компромісу тягне за собою настання юридичних наслідків, до застосування заходів легального примусу у разі потреби. Переваги обрання правового компромісу для захисту порушеного права особи очевидні: По-перше, сторони конфлікту швидко вирішують спір без значного використання матеріальних та моральних ресурсів, що часто не може гарантувати судовий захист. По-друге, ефективність рішення, прийнятого за допомогою правового компромісу, значно вища за ефективність судового рішення, оскільки відсоток сторін, задоволених результатом, також вищий. Сторони ведуть переговори доти, доки не буде досягнуто згоди, умови якої влаштували б обох учасників. По-третє, застосування правового компромісу значно зменшить навантаження на судові інстанції з урахуванням того, що велика кількість спорів може бути вирішена за допомогою правового компромісу перед розглядом справи у судовому порядку. По-четверте, учасники

конфлікту самі визначають спосіб досягнення згоди та захисту особистих прав, на відміну від судового процесу, де рішення виключно ухвалюється судом і ніхто не вправі впливати на нього [193, с. 402-403].

Окремого значення компроміс набуває під час врегулювання спорів. Сучасна система механізмів компромісного врегулювання правових спорів у світі, на думку Д.А. Козачук та О.В. Тодощака, характеризується значним різноманіттям як з точки зору різних правових традицій країн світу, так і з точки зору їх альтернативного співіснування в межах однієї країни, адже жодна із них не обмежує себе єдиним несудочинським механізмом врегулювання конфлікту [57, с. 67]. При цьому зазначається, що серед простих безпосередницьких процедур компромісного врегулювання спору слід звернути увагу на процедуру переговорів. Досить часто вона розглядається як одна із стадій більш складних компромісних процедур, але у первинному вигляді може бути цілком самодостатнім та ефективним механізмом врегулювання публічно-правового спору, в тому числі і на засадах пошуку компромісного рішення. Переговори як один з видів альтернативного вирішення спорів є самостійним напрямом наукових досліджень у багатьох країнах світу, адже визнані найбільш простим та ефективним механізмом, універсальним для будь-якої сфери виникнення конфлікту. Зважаючи на безпосередню кореляцію переговорів та принципу гарантування права особи на участь в адміністративному провадженні, цілком виправданим є їхнє зарахування до числа механізмів компромісного врегулювання публічно-правових спорів у випадку використання дискреційних повноважень публічною адміністрацією [57, с. 71].

В соціальному діалозі у сфері праці принцип пошуку компромісних рішень реалізується на всіх етапах здійснення соціального діалогу. В.М. Курепін зазначає, що «пошук компромісних рішень полягає насамперед у досягненні спільних зближених та узгоджених позицій між сторонами. Він є основоположним для існування і забезпечення соціального діалогу» [79, с. 9]. Слід, навіть, говорити про те, що соціальний діалог і здійснюється між

сторонами з метою пошуку ними компромісних рішень та їх подальшого втілення у життя. У зв'язку з цим пошук компромісних рішень є одночасно і принципом та однією з цілей соціального діалогу у сфері праці. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень забезпечується ніяк інакше як через досягнення компромісу між його сторонами.

Крім того, з метою пошуку компромісу сторонами соціального діалогу у сфері праці здійснюється обмін інформацією (абз. 1 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). Вироблення компромісних узгоджених рішень є однією з цілей узгоджувальних процедур як форми здійснення соціального діалогу (абз. 1 ч. 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

На засадах компромісу ґрунтується також діяльність із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [143]. Примирна комісія, згідно зі ст. 8 зазначеного Закону, як орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з однакової кількості представників сторін або незалежний посередник, який відповідно до ст. 10 зазначеного Закону є особою, визначеною за спільним вибором сторін, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення, фактично спрямовують свою діяльність на вироблення компромісного рішення.

Таким чином, принцип пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі у сфері праці передбачає здійснення сторонами соціального діалогу певних поступок, врахування позицій інших сторін та обставин, які фактично склалися, задля досягнення мети соціального діалогу.

На нашу думку, принцип пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі у сфері праці – це одна із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов'язані вживати усіх можливих заходів із віднайдення найбільш взаємоприйнятних рішень, зближення поглядів та позицій і прийняття спільних, узгоджених рішень задля досягнення мети соціального діалогу. Зазначене визначення доцільно закріпити у чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України.

### *2.4. Принципи обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності*

Принципи обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності також безпосередньо зорієнтовані на здійснення соціального діалогу у сфері праці. Ці принципи є взаємопов'язаними, проте потребують окремого дослідження.

**Принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін.** Оскільки природа соціального діалогу у сфері праці полягає у вирішенні протирічь шляхом консенсусу, переговорів, дискурсу, консультацій, зближення позицій сторін, принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін є фундаментальним для існування інституту соціального діалогу в цілому.

Розпочати аналіз змісту цього принципу доцільно зі з'ясування загальнотеоретичного визначення категорії «обов'язковість». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови термін «обов'язковий» визначається: той (який вимагає беззастережного виконання), доконечний, неодмінний, неухильний, конечний, (завжди притаманний комусь) неодмінний, незмінний, неминучий, (який завжди з ним) постійний [17].

В.М. Курепін вказує, що принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін означає те, що кожна зі сторін соціального діалогу має обов'язок розглядати всі пропозиції, звернення, скарги іншої сторони [79, с. 9].

Засади обов’язковості розгляду пропозицій сторін визначені не лише на підставі ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», якою до основних принципів соціального діалогу у сфері праці віднесено принцип обов’язковості розгляду пропозицій сторін, а і у реальних механізмах, встановлених цим Законом. Ідеться про положення Закону, що передбачають «обов’язковість розгляду сторонами соціального діалогу під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень пропозицій, внесених профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності» (ч. 5 ст. 6), обов’язок сторін соціального діалогу, які одержали пропозицію про проведення консультацій, взяти участь у таких консультаціях (ч. 3 ст. 8), а також обов’язок укладання колективного договору або угоди в установах, організаціях, підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи (ч. 1 ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди»), а, отже, і ведення колективних переговорів для укладання цих договорів і угод. Так, у ч. 8 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено, що «на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію».

Разом з цим потрібно звернути увагу на практичне забезпечення дотримання реалізації цього принципу соціального діалогу у сфері праці. Так, слід констатувати, що Законом України «Про соціальний діалог в Україні» не передбачено відповідного інструментарію, який би могли використовувати сторони соціального діалогу з метою забезпечення обов’язковості розгляду їх пропозицій іншими сторонами.

Фактично єдиним механізмом є встановлення адміністративної відповідальності за порушення принципу обов’язковості розгляду пропозицій

сторін у соціальному діалозі. Так, статтею $41^1$ «Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди» Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачено відповідальність за «ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк та тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» [56].

Як вбачається із аналітичного пошуку в Єдиному державному реєстрі судових рішень, судова практика за ст. $41^1$ Кодексу України про адміністративні правопорушення практично відсутня. Наприклад, Олександрійський міськрайонний суд Кіровоградської області в постанові від 13.03.2017 р. у справі №398/83/17 [116] суд звільнив ОСОБА_1 від адміністративної відповідальності за вчинені нею правопорушення, передбачені ст.$41^1$, $41^2$ КУпАП та обмежився усним зауваженням, у зв`язку з чим провадження в справі закрив.

В іншій справі №210/3994/17 особа, яка притяглась до адміністративної відповідальності, в судовому засіданні гр. ОСОБА_3 заперечувала свою вину, обґрунтовуючи позицію тим, що чинним законодавством не передбачено відповідальності підприємства чи його посадових осіб за не укладення колективного договору або за не виявлення ініціативи щодо його укладення, окрім випадків, коли такі особи ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, або навмисно порушили семиденний строк з дня початку переговорів, або не забезпечили роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки. ОСОБА_4 не

зверталась до адміністрації ПП «Стіл Сервіс» з ініціативою проведення переговорів із укладення колективного договору.

В цьому випадку Дзержинський районний суд м. Кривого Рогу Дніпропетровської області в постанові від 05.12.2017 р. погодився з доводами особи, яка притяглась до адміністративної відповідальності, та зазначив, що чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору, а передбачається, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Відповідальності за відсутність колективного договору на підприємстві чинним законодавством не передбачено. Судом було закрито провадження за відсутністю в її діях складу адміністративного правопорушення, передбаченого ст. $41^1$ КУпАП [114].

На нашу думку, така неусталена судова практика наявна через те, що посадовими особами Державної служби України з питань праці та її територіальними органами складання адміністративних протоколів про притягнення до відповідальності за вказаною статтею майже не застосовується через незначну санкцію. Санкція вказаної статті, якою передбачений штраф у розмірі від 51 до 170 грн., через 26 років після її прийняття, є просто мізерною. Доцільно посилити відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди як базову гарантію дотримання принципу обов'язковості розгляду пропозицій сторін у соціальному діалозі.

Видається доцільним статтю $41^1$ Кодексу України про адміністративні правопорушення викласти у такій редакції: «Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку

переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк тягне за собою накладення штрафу від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Таким чином, штраф за ст. $41^1$ Кодексу України про адміністративні правопорушення станом на 2021 рік становитиме від 5100 гривень до 17000 гривень, що є більш значущим і відповідає реаліям соціально-економічних відносин на теперішній час.

Принцип обов’язкового розгляду пропозицій сторін має також і зовнішню дію, яка втілюється, зокрема, в обов’язковості розгляду рішень відповідних органів соціального діалогу органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня. Так, наприклад, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено обов’язковість розгляду рішень, прийнятих тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу (абз. 2 ч. 6 ст. 9), пропозицій та рекомендацій, прийнятих у межах компетенції Національної тристоронньої соціально-економічної ради та схвалених її рішенням (ч. 3 ст. 12), пропозицій та рекомендацій, схвалених рішенням галузевої (міжгалузевої) ради (абз. 1 ч. 2 ст. 16), пропозицій та рекомендацій, схвалених рішенням територіальної ради (абз. 1 ч. 2 ст. 18).

Таким чином, можна виділити такі ознаки принципу обов’язковості розгляду пропозицій сторін, а саме:

1) принцип обов’язковості розгляду пропозицій сторін покликаний забезпечити соціальну комунікацію сторін соціального діалогу одна з одною як основу процесу зближення позицій та прийняття спільних рішень;

2) суттю принципу є його зобов’язальний характер; незалежно від бажання/небажання сторін, сторони повинні розглядати будь-які пропозиції одна одної;

3) призначенням принципу обов'язковості розгляду пропозицій сторін є встановлення основи до початку соціального діалогу (уникнення конфлікту чи переходу з фази конфлікту (протистояння) до соціального діалогу).

Враховуючи вищевикладене, видається можливим визначити принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін у соціальному діалозі у сфері праці як одну з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов'язані здійснювати соціальну комунікацію (взаємні консультації, переговори, звернення-відповіді на звернення, скарги-розгляд скарг, пропозиції-розгляд пропозицій) з обов'язковою належною реакцією на будь-які комунікативні дії протилежної сторони, а саме пропозиції про ініціювання здійснення соціального діалогу на відповідному рівні у передбачених формах, на тристоронній або двосторонній, якщо вони надійшли у встановлені терміни.

Зазначене визначення пропонується закріпити у чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України.

**Принцип пріоритету узгоджувальних процедур.** Оскільки соціальний діалог – це конструктивна взаємодія його учасників, переважне значення у ньому мають засади пріоритетності узгоджувальних процедур. Із найменування цього принципу випливає, що по-перше, йдеться про «пріоритетність» узгоджувальних процедур, тобто їх переважність над усіма іншими формами спілкування сторін соціального діалогу, та, по-друге, узгоджувальні процедури є лише однією з форм соціального діалогу у сфері праці (ч.ч. 1, 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

У зв'язку з цим визначення змісту цього принципу слід почати із встановлення поняття «пріоритетність» узгоджувальних процедур, а також з їх поширенням на інші форми здійснення соціального діалогу у сфері праці чи лише на одну форму, яка розглядається.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови слово «пріоритет» розкривається у двох основних значеннях: як першість у якому-

небудь відкритті, винаході, висловленні ідеї; як переважне, провідне значення кого-, чого-небудь; перевага над кимсь, чимсь [17].

Отже, «пріоритетність» узгоджувальних процедур означає, що саме узгоджувальні процедури мають перевагу над іншими формами здійснення соціального діалогу у сфері праці.

Узгоджувальні процедури як форма здійснення соціального діалогу, згідно з абз. 1 ч. 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

При цьому порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

На думку М.В. Сорочишина, «узгоджувальними процедурами може виступати лише публічне громадське обговорення, оскільки дана організаційно-правова форма соціального діалогу здійснюються з метою врахування позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених рішень. За допомогою вивчення громадської думки завдань, які стоять перед узгоджувальними процедурами, досягнути неможливо. Вони можуть виступати лише як допоміжна стадія проведення узгоджувальних процедур» [177, с. 219].

В.М. Курепін вважає, що «принцип пріоритету узгоджувальних процедур означає, що соціальний діалог має здійснюватися з урахуванням позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених сторонами рішень» [79, с. 9].

Тривалий час на розгляді Верховної Ради України знаходився проєкт Трудового кодексу України [149]. Відповідно до вказаного прєкту було визначено, що узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством. Недосягнення

компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу. Проте, цей законопроєкт так і не був прийнятий Верховною Радою України.

Запобіжний характер носить положення абз. 3 ч. 4 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з яким недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу. Інакше кажучи, пріоритетність узгоджувальних процедур не означає їх виключність, тобто у разі недосягнення мети соціального діалогу у сфері праці за результатами узгоджувальних процедур, сторони соціального діалогу мають звернутися до інших форм здійснення соціального діалогу в сфері праці.

Після остаточного узгодження позицій усіх сторін виробляються компромісні узгоджені рішення під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Видається можливим визначити принцип пріоритету узгоджувальних процедур у соціальному діалозі у сфері праці як одну з основоположних засад соціального діалогу, відповідно до якої сторони мають враховувати позиції одна одної, виробляти компромісні узгоджені рішення під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Сформульоване визначення зазначеного принципи видається доцільним закріпити в чинному КЗпП України, проєкті Трудового кодексу України.

**Принципи відкритості та гласності.** Оскільки соціальний діалог є інститутом колективного трудового права та пов’язаний із реалізацією працівниками та роботодавцями своїх колективних трудових прав через своїх представників, забезпечення відкритості та гласності соціального діалогу на всіх рівнях, формах та стадіях є напрочуд важливим. Враховуючи, що соціальний діалог у сфері праці незалежно від рівня його здійснення та форм завжди має конкретну мету, реальне забезпечення відкритості та гласності беззаперечно сприяє підвищенню ефективності соціального діалогу, визнанню

досягнутих результатів та прийнятих рішень, а, отже, підвищує шанси їх найшвидшого впровадження в життя.

Принципи відкритості та гласності мають особливості дії у соціальному діалозі у сфері праці.

Слово «відкритість» в словнику української мови визначається як властивість і стан за значенням «відкритий», що тлумачиться: який можна бачити без перешкоди; доступний зорові; доступний для всіх бажаючих; неприхований, нетаємний; явний тощо [173]. В інших словниках зустрічаються аналогічні визначення, наприклад, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови слово «відкритий» тлумачиться як доступний для всіх бажаючих [16, с. 172].

Перед безпосереднім аналізом дії принципу відкритості у соціальному діалозі доцільно звернуту увагу на впровадження зазначеного принципу в інших сферах.

В енциклопедичному словнику з державного управління відкритість влади визначається як прозорість, тобто перебування під публічним контролем: доступність кожному у будь-який час всюди: чутливість до нових ідей та вимог, готовність оперативно реагувати. Відкритість влади визначається трьома основними чинниками [42, с. 91].

Визначення принципу відкритості у суміжних галузях права дещо різняться між собою. Проте така основна умова принципу відкритості, як вільний доступ зберігає свою актуальність у кожній галузі права.

О.О. Григорян підкреслює, що розвиток прозорості та відкритості є закономірним проявом поширення процесів демократизації у світі. Більшість документів, прийнятих за останні 20 років, також є відповіддю на вимоги міжнародних організацій, засобів масової інформації та міжнародних кредиторів. В Україні також відбувається стрімкий розвиток комунікації, що зумовлено світовими тенденціями і тим, що наша країна є частиною світового комунікативного простору. Проте стратегія осмислення тенденцій і процесів ще

не визначена, відсутня розвинута наукова і термінологічна база. Водночас ми є постійними учасниками дискурсу щодо необхідності рішучих і швидких дій у зазначеній сфері [30, с. 5].

Н.М. Гудима визначає поняття «принципу відкритості» органів державного управління як необхідну для забезпечення їх демократизації та розвитку діяльність, що полягає в обов'язку цих органів забезпечити можливість вільного доступу громадян до здійснення управління державними справами шляхом як безпосереднього волевиявлення, роботи на посадах державних службовців, так і опосередковано – шляхом вибору конкретних кандидатур у депутати або політичних партій, які будуть представляти інтереси громадян у парламенті та в органах місцевого самоврядування» [32, с. 6].

На думку вчених, не менше значення для розвитку інституту відкритості становлять механізми громадянського суспільства.

С.В. Венедіктов зазначає, що «відносини колективного співробітництва є дуже важливими, особливо в умовах розбудови громадянського суспільства. Вони мають впливовий виховний та психологічний характер, надають статусу змагальності та наслідування традиціям, виступають фактором згуртованості при захисті соціально-економічних прав» [18, с. 145].

На думку М.В. Сорочишина «соціальний діалог є найважливішим чинником формування інститутів громадянського суспільства, а саме, представницьких організацій найманих працівників і роботодавців, налагодження цивілізованого діалогу як між собою, так і з державою» [175, с. 94].

Видається доцільним виділити наступні ознаки принципу відкритості в соціальному діалозі, а саме:

1) принцип відкритості соціального діалогу може виражатись як у вільному доступі до всіх аспектів соціального діалогу безпосередніх учасників таких відносин, так і у вільному доступі до всіх аспектів соціального діалогу організацій громадянського суспільства;

2) суттю принципу відкритості соціального діалогу є забезпечення гарантій додержання інших засад соціального діалогу, адже перевірка їх додержання сторонами та інститутами громадянського суспільства можлива лише у разі відкритості соціального діалогу.

Таким чином, принцип відкритості під час здійснення соціального діалогу у сфері праці виявляється у залученні до його здійснення усіх зацікавлених суб'єктів.

На нашу думку, враховуючи тісний взаємозв'язок соціального діалогу з інститутами громадянського суспільства, особливо через призму реалізації принципу відкритості соціального діалогу, видається доцільним визначити поняття зазначеного принципу як одну з основоположних засад, відповідно до якої соціальний діалогу у сфері праці на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях у визначених формах здійснення відбувається через вільний доступ до участі в ньому як сторін такого діалогу, так і інших зацікавлених суб'єктів (трудових колективів та їх органів, інших громадських об'єднань тощо).

Разом з принципом відкритості нерідко зустрічається поняття «прозорість», або у визначенні поняття відкритості, або як окремий принцип. Нерідко в науковій літературі поняття відкритості та прозорості ототожнюються. У зв'язку з цим видається доцільним з'ясування співвідношення відкритості та прозорості загалом та в соціальному діалозі у сфері праці зокрема. Термін «прозорість» тлумачиться як властивість і стан за значенням «прозорий», що визначається як такий крізь який чітко видно інші предмети; доступний для сприймання; зрозумілий тощо [173].

Наприклад, Б. М. Шевчук зазначає про тотожність принципів прозорості та відкритості, тобто їх рівнозначність. Вказані принципи є інструментом забезпечення верховенства права та захисту інтересів суспільства і окремих осіб, передбачають відкритість публічного управління для зовнішніх перевірок з будь-яких питань [210].

На думку І.В. Ткач, терміни «прозорість» та «відкритість» не можна протиставляти один одному: «неможливо забезпечити повну відкритість органів публічної влади без достатньої обізнаності громадян щодо змісту діяльності суб'єктів управління. Разом з тим не можна і ототожнювати ці поняття, необхідно розмежувати їх: «прозорість» – властивість державного управління, що визначається мірою обізнаності громадян стосовно сутнісних проявів матеріальної і процесуальної сторони діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування; зрозумілості широкій громадськості їх (органів) обумовленості, змісту і сенсу; виявляється у тому, що окремі громадяни та їх колективи, на які поширюється, або яких так чи інакше стосується рішення або дії органу публічної влади мають бути щонайповніше обізнані про них і те, яким чином вони (рішення або дії) будуть здійснені; «відкритість» – властивість державного управління, що визначається мірою безпосередньої участі громадян у діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування; виявляється у забезпеченні активного і реального впливу громадян та їх колективів на зміст публічно-управлінської діяльності через постановку вимог перед органами публічної влади щодо прийняття певних рішень, здійснення дій або утримання від них» [185, с. 30].

Розмежовує зміст принципів відкритості та прозорості й Н.М. Гудима: «зміст принципу прозорості визначаються як встановлені цими органами засади, що забезпечують залучення громадян та інших об'єктів управління до прийняття управлінських рішень за рахунок створення і гарантування високого рівня їх обізнаності щодо змістовного та процедурного аспектів державно-управлінської діяльності» [32, с. 6].

Л.С. Мосора зазначає, що «прозорість надає можливість громадянам одержати необхідну та точну інформацію про функціонування органів влади, а відкритість дозволяє брати активну участь, впливати на прийняття рішень та розроблення й впровадження державних програм розвитку. Основна відмінність між відкритістю та прозорістю у тому, що перша носить активний характер,

тобто передбачає певні дії громадян, а друга – є скоріше пасивним станом, за якого населення лише має можливість одержувати потрібну інформацію про діяльність органів влади» [93, с. 465].

Прозорість передбачає активну поведінку суб'єктів правовідносин, що полягає у поширенні, оприлюдненні відповідної інформації про діяльність. Іншими словами прозорість вимагає оприлюднення інформації в різних джерелах з метою її доведення до відома якомога більшого кола осіб. При цьому прозорість забезпечується відповідними суб'єктами в односторонньому порядку, без участі осіб, зацікавлених в отриманні такої інформації.

В контексті здійснення соціального діалогу у сфері праці прозорість забезпечується шляхом повідомлення, інформування усіх потенційно зацікавлених суб'єктів про початок ведення соціального діалогу, склад сторін соціального діалогу, рівень, форми та мету ведення соціального діалогу тощо. Примітно, що це все може забезпечуватися усіма сторонами соціального діалогу. Ця особливість неодмінно сприяє забезпеченню прозорості соціального діалогу, оприлюдненню перевіреної інформації, адже кожна зі сторін соціального діалогу в будь-який час зможе спростовувати невірну інформацію або оприлюднити її в більшому обсязі.

Відповідно до абз. 3 ч. 6 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» «органи соціального діалогу інформують громадськість про свою діяльність та прийняті рішення» [147].

Прикладом прозорості є інформування Національною службою посередництва і примирення про результати своєї діяльності за відповідний рік [51] на своєму офіційному веб-сайті; оприлюднення реєстру репрезентованих сторін соціального діалогу [158], інших відомостей щодо здійснення соціального діалогу в сфері праці.

Таким чином, принцип прозорості необхідно визначити як обов'язковість оприлюднення сторонами соціального діалогу усієї інформації про початок

здійснення соціального діалогу, склад сторін соціального діалогу, рівень та форми здійснення соціального діалогу та досягнуті результати.

Принцип гласності стосується порядку здійснення соціального діалогу у сфері праці. Взагалі поняття «гласність» тлумачиться як приступний для широкої громадськості; відкритий, публічний [173]. Слід погодитись із думкою, висловленою М.В. Джафаровою про те, що поняття відкритості та гласності, хоча і мають багато спільного, є різними [36, с. 101]. В пояснення своєї думки, вчена зазначає, що відкритість означає доступність адміністративного судового процесу для всіх громадян, а гласність – не тільки доступність, але й можливість обговорення ходу і результатів такого процесу громадськістю, тобто спосіб формування громадської думки, її оцінки діяльності адміністративного суду, яку останні повинні врахувати з метою удосконалення своєї роботи [36, с. 101].

Інакше кажучи, відкритість, прозорість і гласність з різних аспектів характеризують доступність інформації, в цьому випадку інформації про соціальний діалог.

Н.Ю. Голубєва характеризує принцип гласності у цивільному процесі. На думку вченої, «принцип гласності означає, що розгляд у цивільних судах є відкритим, що забезпечує присутність на слуханні справи будь-якої особи, тобто передбачається можливість вільного доступу до залу судового засідання не тільки осіб, які беруть участь у справі, але й всім іншим особам, що виявили бажання бути присутніми при вирішенні спору. З метою висвітлення ходу процесу і його результатів у залі можуть бути присутніми працівники засобів масової інформації. Принцип гласності реалізується у наданому законодавцем праві кожній особі ознайомитися в установленому законодавством порядку із судовими рішеннями у будь-якій розглянутій у відкритому судовому засіданні справі, яка набрала законної сили. Фактичні і юридичні передумови для реального забезпечення гласності судового процесу у суді створюються такими положеннями: присутні в залі засідання мають право робити письмові замітки,

вести стенограму й звукозапис. Кіно і фотозйомка, відеозапис, а також трансляція судового засідання по радіо й телебаченню допускається з дозволу суду, що розглядає справу» [24, с. 109-110].

Як зазначає В.В. Король, «у широкому розумінні гласність – це, перш за все, відкритість і публічність у діяльності державних структур як умови демократичного прийняття рішень, а також поінформованість громадян про всі соціально значущі проблеми, які торкаються їх інтересів» [73, с. 147].

Соціальний діалог у сфері праці має здійснюватися гласно, це означає, що на всіх рівнях та у всіх формах його здійснення, зокрема під час проведення спільних консультацій, засідань, заходів сторін, усі бажаючі мають право брати участь та мають право одержувати запитувану інформацію.

В.М. Курепін вважає, що «принцип гласності гарантує сторонам соціального діалогу право на доступ до інформації, яка має значення для забезпечення соціального діалогу, зокрема і до інформації іншої сторони соціального діалогу» [79, с. 9].

З урахуванням принципу гласності мають здійснювати свою діяльність органи соціального діалогу. Відповідно до ч. 4 ст. 13 Закону про соціальний діалог Національна рада забезпечує виконання своїх функцій шляхом проведення засідань, консультацій, семінарів, конференцій, утворення комітетів, робочих та експертних груп. На принципі гласності також базується діяльність профспілок (ч. 2 ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантіє діяльності»).

Принцип гласності є обов’язковим при здійсненні таких форм соціального діалогу, як консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод (ч. 1 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). Хоча й зрозуміло, що ведення соціального діалогу у сфері праці в окремих із зазначених форм, наприклад, консультаціях, відбувається за правилами, визначеними сторонами такого соціального діалогу, але при обов’язковому дотриманні принципу гласності.

Принципу гласності у соціальному діалозі у сфері праці властиві такі ознаки:

1) принцип гласності соціального діалогу може виражатися в участі громадянського суспільства у формуванні позицій стосовно трудових, соціальних, економічних питань соціального діалогу;

2) принцип гласності соціального діалогу може виражатись і у фізичній відкритості засідань, зустрічей, переговорів сторін;

3) аналіз, оцінка, прогнозування діяльності сторін у соціальному діалозі з боку інститутів громадянського суспільства з метою надання зовнішніх рекомендацій вирішення протирічь, які виникли.

Таким чином, принцип гласності соціального діалогу у сфері праці – це одна із основоположних засад, відповідно до якої участь сторін у соціальному діалозі є відкритою для усіх зацікавлених осіб, що передбачає фізичну відкритість для кожної заінтересованої особи засідань, зустрічей, інших заходів у межах визначених форм соціального діалогу на всіх його рівнях.

### *2.5. Принципи обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань*

Принципи обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей та відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань стосуються безпосередньо реалізації результатів соціального діалогу у сфері праці, а також забезпечення дієвих гарантій їх практичного втілення сторонами соціального діалогу у сфері праці.

**Принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей.** Відсутність засад обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей сторін соціального діалогу нівелює взагалі весь процес і значення соціального діалогу. А головне, втрачає сенс основна мета соціального діалогу – прийняття та виконання спільних, узгоджених рішень. Тому формування засад

обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей в соціальному діалозі є надважливим.

З метою повного розуміння значення принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей доцільно звернутись до розуміння обов'язковості виконання зобов'язань, умов договору, судових рішень тощо, тобто практики застосування подібних принципів у інших галузях права.

Вивчаючи основні принципи європейського договірного права, І.Г. Алєксєєнко зазначає, що принцип обов'язковості для сторін укладеного між ними договору мається на увазі в ст. 1:102 Принципів європейського договірного права, яка проголошує свободу укладення договору, а також у ст. 6:111, яка передбачає, що сторона зобов'язана виконати свої зобов'язання, навіть якщо виконання стало більш обтяжливим [2, с. 122].

Розглядаючи принцип обов'язковості судового рішення, В.А. Кройтор пише про те, що «принцип обов'язковості рішень суду можна визначити як нормативно-керівне положення про обов'язковість підкорення дій всіх суб'єктів права волі держави в особі державного судового органу» [78, с. 152].

Принцип обов'язковості договору закріплений нормою ст. 629 «Обов'язковість договору» Цивільного кодексу України, відповідно до якої договір є обов'язковим для виконання сторонами [200].

Цей принцип відтворено й у нормах трудового права. У ст. 18 КЗпП України передбачено, що положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Засадою реалізації колективного договору та механізмом забезпечення принципу обов'язковості додержання колективного договору є приписи ст. 19 КЗпП України, відповідно до контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному

цим колективним договором. Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» «положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду».

Д.М. Горєлов в аналітичній доповіді Національного інституту стратегічних досліджень «Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика» зазначає, що «практику застосування соціального діалогу в Україні надалі визначає фактор забезпечення громадського контролю з боку незалежних профспілок, неурядових організацій, експертно-аналітичних центрів, правозахисних організацій, громадських рад при органах центральної та місцевої влади за процесом обговорення та прийняття рішень у різних формах соціального діалогу, а також за здійсненням державної політики у сфері соціального партнерства (мається на увазі проведення оцінки рівня дотримання законодавства, що забезпечує соціальний діалог, громадські експертизи і моніторинги результатів виконання генеральних угод і колективних договорів, меморандумів про співпрацю тощо. Утім, контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей сьогодні покладено виключно на самих учасників соціального діалогу)» [27, с. 42-43].

Така позиція кореспондується і з нормами Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до ст. 19 якого контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо

сторонами соціального діалогу. Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

При цьому потрібно відзначити, що трипартизм не повинен зводитися лише до з'ясування позицій сторін, адже він передбачає відповідальність сторін за ухвалення рішень. За достатнього рівня важелів впливу сторін соціального діалогу, пріоритетним завданням видається дотримання досягнутих домовленостей, посилення відповідальності, впровадження дієвих механізмів контролю [27, с. 36].

У судовій практиці є справи про порушення принципу обов'язковості додержання досягнутих домовленостей між сторонами соціального діалогу. Так, у провадженні Верховного Суду знаходилась справа №210/97/18 за позовом первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» до Генерального директора Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» Кахлона Парамджит Сінгх. Позов мотивовано тим, що 31.10.2017 р. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» видано наказ №1322 «Про введення багаторівневої окладної системи оплати праці» із порушенням приписів ст. 14 Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо порядку внесення змін до колективного договору. У зв`язку з наведеним позивач звернувся до Генерального директора ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» Кахлона П.С. з поданням (лист від 09.11.2017 р. за вих. №196/3), у якому вимагав скасувати оскаржуваний наказ. Оскільки за результатами розгляду вказане подання залишено без задоволення, то бездіяльність Генерального директора ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» у вигляді відмови у задоволенні подання, позивач вважає неправомірною. У своїй постанові від 02.12.2020 р. Верховний Суд зазначив, що законодавець передбачив можливість внесення змін і доповнень до колективного договору виключно за згодою сторін. Сторонам колективного договору надана можливість встановити порядок (процедуру) внесення змін і доповнень до

колективного договору. Пунктом 1.1 колективного договору, укладеного на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», визначено, що вказаний колективний договір є основним правовим документом, що встановлює взаємні обов`язки сторін – власника та органу, уповноваженого трудовим колективом, щодо врегулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, погодження інтересів працівників, власника та уповноважених ними органів. А тому дії відповідача було визнано незаконними [110].

У цьому випадку стороною соціального діалогу, що і підтвердив суд, було допущено порушення двох основних принципів соціального діалогу у сфері праці, а саме: принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей (в даному випадку закріплених у колективному договорі) та принципу обов'язковості розгляду пропозицій сторін у соціальному діалозі.

В.М. Курепін зазначає, що «принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей передбачає, що домовленості, прийняті в результаті соціального діалогу, колективних переговорів, прийняті колективні договори і угоди є обов'язкові для дотримання та виконання сторонами» [79, с. 9].

Г.І. Чанишева поряд із принципом обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей у соціальному діалозі виокремлює принцип обов'язковості умов та належного виконання колективних договорів, угод [202, с.101].

На нашу думку, така пропозиція є слушною, оскільки принцип обов'язковості виконання колективних договорів, угод стосується основних актів соціального діалогу у сфері праці, що є результатом колективних переговорів між його сторонами. Що стосується досягнутих домовленостей, то вони не завжди оформляються у вигляді письмової угоди, якою є зазначені акти соціального діалогу.

Видається доцільним визначити наступні особливості принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей у соціальному діалозі, а саме:

1) принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей повинен застосовуватись при будь-якій формі здійснення соціального діалогу;

2) зазначений принцип передбачає, що сторони соціального діалогу мають брати на себе лише ті зобов'язання, що є реальними та належними, з метою їх подальшого виконання.

Види досягнутих домовленостей у соціальному діалозі у сфері праці можна поділити на основні та допоміжні. Основними домовленостями є такі, результатом яких є прийняття спільних рішень, укладення колективних угод, колективних договорів, підписання інших актів соціального діалогу). Змістом цих домовленостей є питання формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Допоміжними домовленостями є такі, що пов'язані із самим процесом комунікації сторін (прийняття рішень про час, місце, склад спільних засідань, вирішення організаційних питань та ін.).

Однак, не зважаючи на вид домовленостей між сторонами у соціальному діалозі, додержання принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей є імперативом.

Отже, принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей у соціальному діалозі можна визначити як одну з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці належним чином, повно та неупереджено виконують всі зобов'язання, що взяли на себе під час здійснення соціального діалогу у визначених організаційно-правових формах на всіх його рівнях.

**Принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.** Для того, щоб сторони соціального діалогу належним чином виконували свої зобов'язання задля досягнення мети соціального діалогу, на законодавчому рівні необхідним є також закріплення відповідальності за невиконання взятих на себе сторонами зобов'язань.

Передусім видається доцільним розглянути відповідальність як складову загальної теорії права і як категорію суміжних галузей права.

Розпочати слід із визначення змісту соціальної відповідальності. В теорії права зазначається, що дії людей, їх інституційних утворень з метою задоволення власних і суспільних потреб та інтересів, здійснюються у спосіб, який відповідає соціальним нормам, що регулюють поведінку людей, а через неї – суспільні відносини [50, с. 298].

Будь-яка відповідальність – це завжди певний обов'язок особи здійснити власний вибір поведінки відповідно до тих норм, що існують у будь-якій сфері суспільства і відображають його інтереси, і сприйняти при цьому необхідний обов'язок звітувати перед суспільством за свій вибір і зазнати покарання у разі недодержання вимог соціальної норми [49, с. 375]. Соціальна відповідальність також передбачає здатність особи усвідомлено (відповідально) ставитися до покладених або прийнятих нею добровільно зобов'язань, передбачених соціальними нормами, які діють у суспільстві [50, с. 298].

Специфіка юридичної відповідальності полягає в тому, що вона, насамперед, завжди оцінює минуле, тобто це відповідальність за дію, яка вже була вчинена [49, с. 375].

На думку О.Е. Лейст, «юридична відповідальність розглядається як застосування до особи, яка скоїла правопорушення, мір державного примусу, передбачених санкцією норми права, яка порушена, у встановленому для цього процесуальному порядку» [83, с. 286].

Водночас О.Ф. Скакун «підкреслює, що юридичну відповідальність не можна зводити винятково до державно-правового примусу, як і державно-правовий примус – винятково до юридичної відповідальності. Державно-правовий примус є більш широким поняттям, ніж юридична відповідальність, – він здійснюється різними способами (попереджувальними, запобіжними, відновлювальними), які не пов'язані з відповідальністю» [172, с. 465].

Т.І. Тарахонич вважає, що «принципи юридичної відповідальності відображають природу та призначення юридичної відповідальності, вони сформовані на підставі правової культури суспільства, під впливом наукової думки апробовані правозастосовною практикою та закріплені законодавчо» [183,с. 284].

Своєю чергою, В.П. Мироненко зазначає, що «найпоширенішим видом санкцій є цивільно-правова відповідальність, яка настає у результаті порушення як абсолютних, так і зобов'язальних прав. Отже, цивільно-правова відповідальність застосовується до порушників абсолютних і зобов'язальних відносин» [89, с. 25].

І.А. Кобишева пише про те, що такі властивості цивільно-правового регулювання, як диспозитивність, правова ініціатива, юридична рівність, взаємність при дотриманні інтересів, що будуються на еквівалентних засадах, властиві цивільно-правовій відповідальності, у якій би галузі діяльності вона не виникла. Важливим є насамперед те, що санкції, у яких знаходять вираження несприятливі наслідки, які полягають у дії цивільно-правової відповідальності, носять майновий характер, тобто охоплюють ту сферу інтересів особи, що пов'язана з майном, зниженням майнових благ. Відповідальність правопорушника виникає перед державою, яка захищає загальні інтереси, але виражається вона в тому, що порушуються інтереси винного правопорушника на користь конкретної особи, чиї суб'єктивні права він порушив [52, с. 228].

Наведені засади юридичної відповідальності певною мірою властиві й відповідальності у соціальному діалозі у сфері праці, оскільки на сторін соціального діалогу також покладається відповідальність за конкретні правопорушення, передбачені законом. Водночас кожен із зазначених вище аспектів відповідальності має свої особливості у сфері соціального діалогу.

Суттю відповідальності в соціальному діалозі у сфері праці, як і в інших галузях права, є правоохорона – забезпечення примусу з боку держави за протиправні дії.

Окремим дискусійним питання в юридичній літературі є питання доцільності встановлення відповідальності з боку держави, а також дієвості механізму примусу у соціальному діалозі у сфері праці.

Д.А. Паньков зазначає, що «встановлення юридичної відповідальності є важливою юридичною гарантією прав, але застосування відповідальності не завжди забезпечує відновлення порушених прав» [102, с. 170].

Г.І. Чанишева підкреслює, що «притягнення до відповідальності за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди ще не гарантує, що після цього будуть розпочаті переговори. Законом не передбачена можливість примусу до проведення переговорів, тому нерідко після притягнення до відповідальності колективний договір, угода так і не укладаються» [201, с. 135].

Питання застосування державного примусу завжди буде залишатись дискусійним, коли йдеться про інститути договірного регулювання та діалогу. Сама природа соціального діалогу говорить про те, що сторони соціального діалогу повинні його реалізовувати, вступати в нього свідомо, виважено, без примусу з боку держави з метою досягнення певних результатів.

В.М. Курепін вважає, що принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань означає, що сторони несуть повну відповідальність за прийняті рішення. Будь-які зобов'язання, отримані в результаті соціального діалогу, закріплені у колективних договорах і угодах, є відповідальністю його сторін, насамперед юридичною відповідальністю за невиконання та/чи неналежне виконання взятих на себе зобов'язань [79, с.9].

Законодавством про соціальний діалог його сторони наділені всіма повноваженнями на прийняття рішень, у тому числі, зобов'язального характеру. І вже після того як сторони взяли на себе зобов'язання, вони повинні їх виконувати.

Законодавче забезпечення відповідальності в соціальному діалозі у сфері праці здійснюється різними нормативно-правовими актами. Передусім слід

навести положення ч. 2 ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якої «особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом».

Найбільш повно врегульовано відповідальність за ведення колективних переговорів із укладання колективних договорів і угод як форми здійснення соціального діалогу. Відсильна норму стосовно відповідальності сторін соціального діалогу у сфері праці закріплена у ст. 14 КЗпП України, згідно з якою «строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди» [55].

Статтею 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди, відповідно до якої «на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди».

Статтею 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. «Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть

дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Статтею 20 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом. Стаття містить бланкетну норму, відповідно до якої «порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення». Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій. Водночас ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено, що «на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади».

Законодавцем встановлена адміністративна відповідальність за порушення зобов’язань, взятих на підставі колективного договору. Так, ст. $41^2$ «Порушення чи невиконання колективного договору, угоди» Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлено, що «порушення чи невиконання зобов’язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів – тягне за собою накладення штрафу від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» [56].

Отже, законодавцем встановлена як адміністративна відповідальність в межах адміністративного законодавства, так і дисциплінарна відповідальність в межах трудового законодавства.

На нашу думку, щонайменше важко реалізованою на практиці є ситуація, коли роботодавець, який ухиляється від участі у колективних переговорах або у виконанні умов колективного договору власноруч притягне себе до дисциплінарної відповідальності. Ця норма стосовно притягнення до дисциплінарної відповідальності представника сторони роботодавця може бути реалізована лише у разі добросовісності вищого керівного органу роботодавця (загальні збори засновників, загальні збори правління, наглядова рада тощо) та не поєднання в одній фізичній особі як повноважень одноосібного керівника/засновника юридичної особи, так і представника сторони роботодавця.

Як видається, межі відповідальності в рамках трудового законодавства, передбачені ст.ст. 17, 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», є розмитими і такими, що суперечать деяким аспектам господарської діяльності суб'єктів господарювання, що використовують найману працю. Схожих висновків дійшли у своїх працях Д.А. Паньков [102, с. 169] та Г.І. Чанишева [201, с. 134-135], які вже звертали увагу на недосконаліть чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині встановлення відповідальності за порушення законодавства з питань соціального діалогу.

На нашу думку, необхідним є внесення доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди», а саме:

– статтю 17 доповнити новою частиною другою такого змісту: «У разі якщо особами, які представляють роботодавців чи профспілки, є особисто керівники юридичних осіб таких сторін та вчинили дії, передбачені частиною першою цієї статті, то дисциплінарні стягнення до таких осіб не застосовуються, а вони несуть адміністративну відповідальність»;

– статтю 18 доповнити новою частиною третьою такого змісту: «У разі, коли роботодавця представляє самостійно керівник юридичної особи, який є одночасно одноосібним власником підприємства установи, організації і з його вини порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору,

угоди, то дисциплінарні стягнення до такої особи не застосовуються, а вона несе адміністративну відповідальність».

Що стосується посилення відповідальності з боку держави, доцільним вбачається лише посилення адміністративної відповідальності (у вигляді штрафів) за порушення законодавства про соціальний діалог. Однак таке посилення відповідальності полягатиме лише у приведенні до відповідності сучасним економічним реаліям розміру штрафних санкцій.

Видається доцільним ст. $41^1$ «Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди» Кодексу України про адміністративні правопорушення викласти у такій редакції: «Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк та тягне за собою накладення штрафу від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

Разом з цим видається невиправданим обмеження дії цього принципу лише «виконанням прийнятих зобов'язань», оскільки, на нашу думку, відповідальністю має забезпечуватися усі інші положення, якими визначається порядок здійснення соціального діалогу в сфері праці.

В аспекті принципу рівноправності сторін соціального діалогу в сфері праці М.В. Сорочишин справедливо наголошує й на тому, що сторони несуть і рівну відповідальність за невиконання прийнятих на себе зобов`язань та досягнутих домовленостей [175, с. 86].

Варто підкреслити, що законодавством передбачено не лише відповідальність за невиконання вже взятих зобов'язань за колективними договорами і угодами, а і встановлена відповідальність за ухилення від участі у

переговорах. Разом з цим відповідальність має встановлюватися як за будь-яке невиконання, неналежне виконання або порушення під час здійснення соціального діалогу, так і за виконання досягнутих за результатами соціального діалогу домовленостей, прийнятих рішень, укладених колективних договорів і угод тощо.

Підсумовуючи викладене, видається необхідним у соціальному діалозі у сфері праці перейменувати принцип «відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань» на принцип «відповідальності сторін соціального діалогу», що передбачає розширення його змісту до забезпечення дотримання сторонами соціального діалогу усіх положень законодавства про соціальний діалог, у тому числі правил ведення соціального діалогу, визначених його сторонами, ініціювання участі у соціальному діалозі, його здійснення та виконання прийнятих рішень та досягнутих домовленостей за його результатами, а також відповідальності сторін соціального діалогу перед суб'єктами, яких вони представляють у соціальному діалозі у сфері праці.

Отже, принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань у соціальному діалозі є однією із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у разі прийняття на себе зобов'язань повинні їх виконувати належним чином, а в разі їх невиконання або неналежного виконання, інших порушень законодавства про соціальний діалог несуть адміністративну, дисциплінарну відповідальність.

# ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладено найбільш важливі результати дисертаційного дослідження, до яких належать такі:

1. За своєю сутністю соціальний діалог є складним і багатоаспектним поняттям. Соціальний діалог застосовується в різних сферах суспільного життя (зайнятості, праці, соціального забезпечення, охорони здоров'я та ін.). Соціальний діалог у сфері праці за своєю галузевою природою є трудоправовою категорією, яку можна визначити у декількох значеннях: як один з основних принципів сучасного трудового права; як окремий правовий інститут Колективного трудового права як структурної частини системи трудового права України.

2. Значення соціального діалогу у сфері праці детермінується його загальною спрямованістю на визначення, зближення та узгодження позицій сторін та їх суб'єктів задля формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Окрім цього, соціальний діалог у сфері праці має важливе значення як: засіб розбудови суспільних відносин демократичними методами; засіб покращення умов праці як базової категорії життя; засіб подолання соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій (у тому числі до переходу їх у активну фазу – упередження); засіб подолання протирічь між різними сторонами соціального діалогу на різних його рівнях; засіб забезпечення та спосіб встановлення справедливого балансу між інтересами сторін соціального діалогу у сфері праці; інструмент подолання кризових ситуацій, у тому числі кризи, викликаної пандемією COVID-19.

3. Інститут соціального діалогу у сфері праці, як і система його принципів, не є аморфним утворенням, а переживають закономірні процеси модернізації з урахуванням викликів часу. Для прикладу можна навести досвід здійснення соціального діалогу у сфері праці в умовах пандемії коронавірусної

хвороби COVID-19 у 2020-2021 роках та наявних протиепідемічних обмежень, коли не лише значна кількість працівників була переведена на дистанційну роботу, а й заходи щодо укладання колективних договорів і угод (спільні консультації, колективні переговори, проведення загальних зборів трудового колективу тощо) здійснювались дистанційно за допомогою телекомунікаційного обладнання.

Поширення нетипових форм зайнятості, глобалізаційних та інтеграційних процесів, розвиток цифрової економіки, цифровізації інших сфер суспільного життя, законодавче закріплення трудового контракту при наймі працівника резидентом «Дія. Сіті», запровадження електронного підпису, електронних трудових книжок та низка інших факторів обумовлюють і зміну переліку та змісту принципів соціального діалогу у сфері праці, що має належним чином бути відображено у законодавчих актах, колективних угодах і колективних договорах, інших актах соціального діалогу.

4. Принципи соціального діалогу у сфері праці видається можливим визначити як основоположні ідеї, вихідні положення та засади, на яких ґрунтується соціальний діалог у сфері праці, здійснюється його правове регулювання, реалізуються інтереси і наміри сторін на відповідному рівні (національному, галузевому, територіальному та локальному) соціального діалогу у визначених законом організаційно-правових формах.

5. Правозастосовне значення принципів соціального діалогу у сфері праці полягає в тому, що зазначені принципи виступають своєрідними орієнтирами подальшого розвитку соціального діалогу, сприяють підвищенню його ефективності та досягненню цілей соціального діалогу; є основою правотворчої діяльності уповноважених суб’єктів, безпосередньо впливаючи на зміст нормативних приписів; виступають еталоном при тлумаченні та застосуванні норм законодавства про соціальний діалог; запобігають зловживанню сторонами своїми правами під час здійснення соціального діалогу.

6. Класифікацію принципів соціального діалогу у сфері праці видається доцільним здійснити залежно від: сфери правового регулювання (загальноправові, міжгалузеві та інституційні); поширення на різні форми соціального діалогу (принципи, що поширюються на усі форми здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремі форми здійснення соціального діалогу); рівнів здійснення соціального діалогу (принципи, що поширюються на усі рівні здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на певні рівні здійснення соціального діалогу); суб'єктного складу сторін соціального діалогу (тристороннього або двостороннього співробітництва); ступеню поширення на сторін соціального діалогу (принципи, що поширюються на усіх сторін соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремих сторін соціального діалогу).

7. У міжнародно-правових актах закріплюються такі принципи здійснення соціального діалогу у сфері праці, як: свобода об'єднання; реальне визнання права на колективні переговори; рівність та недопущення дискримінації; заборона зловживаннями правами; незалежність сторін соціального діалогу; законність; репрезентативність і правоможність сторін соціального діалогу; обов'язковість виконання положень колективних договорів; паритетність (тристороннє представництво); добровільність; спрямованість на взаєморозуміння.

Водночас у міжнародно-правових актах відсутній систематизований перелік принципів соціального діалогу у сфері праці. Це можна пояснити почасти й тим, що міжнародні стандарти зазначених принципів формувалися протягом тривалого часу, з урахуванням потреб і викликів сучасності, та спрямовувались передусім на визначення ключових положень здійснення соціального діалогу, як правило, на прикладі окремих організаційно-правових форм його здійснення.

8. Нормативно закріплений перелік принципів соціального діалогу в цілому відповідає міжнародним стандартам зазначених принципів. Видається

доцільним забезпечувати відповідність нормативно визначених у законодавстві України принципів соціального діалогу у сфері праці положенням міжнародно-правових актів як шляхом їх безпосереднього закріплення у чинному Кодексі законів про працю України, зареєстрованих проєктах Трудового кодексу України, так і за рахунок більш широкого тлумачення змісту вже законодавчо закріплених принципів соціального діалогу.

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

10. Аналіз переліку основних принципів соціального діалогу, закріпленого у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», дозволяє дійти висновку, що цей перелік не є вичерпним. Видається можливим виокремлення й інших принципів соціального діалогу у сфері праці, зокрема, принципів окремих організаційно-правових форм соціального діалогу (наприклад, принципів узгоджувальних процедур або колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод тощо). У зв'язку з цим доречно доповнити ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремою частиною такого змісту: «2. Соціальний діалог в окремих формах, визначених частиною першою цієї статті, може здійснюватися з урахуванням інших принципів, передбачених законами, колективними угодами і колективними договорами».

11. Видається доцільним включити до переліку інституційних (принципів правового інституту «Соціальний діалог у сфері праці») принципів соціального діалогу у сфері праці такі принципи: 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.

12. Враховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, необхідно доповнити Кодекс законів про працю України, Книгу шосту «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.

13. Принцип верховенства права у соціальному діалозі у сфері праці – це основоположна засада, відповідно до якої соціальний діалог здійснюється всіма його сторонами із забезпеченням пріоритету і непорушності прав людини через механізми юридичної визначеності, заборони свавілля, заборони дискримінації та рівності перед законом.

Враховуючи універсальність принципу верховенства права як загальноправового принципу, видається доцільним на перше місце у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» поставити принцип верховенства права, а вже наступним – принцип законності.

14. Аналіз змісту принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників дозволяє дійти висновку про необхідність уточнення

найменування цього принципу у ст.3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», оскільки вимоги репрезентативності відповідно до ст. 4 Закону стосуються конкретних суб'єктів і випадків (суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах). У зв'язку з цим видається доцільним розмежувати принцип репрезентативності і принцип правоможності та сформулювати його, виходячи зі змісту ст. 4 Закону, як два окремих принципи: принцип репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців та принцип правоможності сторін соціального діалогу та їх суб'єктів (у ст. 4 Закону виокремлюються сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, а не представники сторін, як про це зазначається у ст.3 у формулюванні зазначеного принципу).

15. Принцип незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці та їх суб'єктів є однією з основоположних засад соціального діалогу у сфері праці, відповідно до якої сторони та їх суб'єкти під час участі в ньому вільні у прийнятті власних рішень, мають можливість самостійно приймати рішення для реалізації своїх прав та інтересів без втручання в їх діяльність інших сторін соціального діалогу, державних органів, інших інституцій і осіб.

16. Принцип рівноправності сторін – одна з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу є рівними в своїх правах та обов'язках, а також можливостях ініціювання соціального діалогу, утворення органів соціального діалогу, здійснення соціального діалогу у визначених організаційно-правових формах та прийняття рішень і актів за його результатами.

17. Принцип конструктивності – керівна ідея, 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 доцільно визначити як погоджену у часі та місці спільну діяльність, партнерське співробітництво сторін з метою досягнення мети соціального діалогу.

18. Принцип добровільності як основоположна засада передбачає, що сторони соціального діалогу беруть участь у здійсненні соціального діалогу у сфері праці за власним бажанням (крім випадків, передбачених законом), вільно приймають рішення, укладають колективні договори і угоди, приймають на себе інші зобов’язання за результатами соціального діалогу без застосування примусу до зазначених сторін.

19. Принцип прийняття реальних зобов’язань у соціальному діалозі – це одна із основоположних засад, відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні брати себе лише дійсні, фактичні та такі, що можуть бути виконані, зобов’язання, із зазначенням конкретних умов та строків за попередньою оцінкою реальних можливостей їх виконання.

20. Принцип взаємної поваги – керівна ідея, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці під час його ініціювання ті здійснення враховують взаємні позиції, шанобливо ставляться одна до одної та докладають спільних зусиль задля досягнення мети соціального діалогу.

21. Принцип пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі у сфері праці – це одна із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов’язані вживати усіх можливих заходів із віднайдення найбільш взаємоприйнятних рішень, зближення поглядів та позицій і прийняття спільних, узгоджених рішень задля досягнення мети соціального діалогу.

22. Принцип обов’язковості розгляду пропозицій сторін у соціальному діалозі у сфері праці можливо визначити як одну з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов’язані здійснювати

соціальну комунікацію (взаємні консультації, переговори, звернення-відповіді на звернення, скарги-розгляд скарг, пропозиції-розгляд пропозицій) з обов'язковою належною реакцією на будь-які комунікативні дії протилежної сторони, а саме пропозиції про ініціювання здійснення соціального діалогу на відповідному рівні у передбачених формах, на тристоронній або двосторонній основах, якщо вони надійшли у встановлені терміни.

23. Видається можливим визначити принцип пріоритету узгоджувальних процедур у соціальному діалозі у сфері праці як одну з основоположних засад соціального діалогу, відповідно до якої сторони мають враховувати позиції одна одної, виробляти компромісні узгоджені рішення під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

24. Принцип гласності соціального діалогу у сфері праці – це одна із основоположних засад, відповідно до якої участь сторін у різних формах соціального діалогу, що передбачать проведення засідань, зустрічей, консультацій, інших заходів, є відкритою і прозорою для усіх зацікавлених осіб на всіх рівнях соціального діалогу.

25. Принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей у соціальному діалозі можна визначити як одну з основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці належним чином, повно та неупереджено виконують всі зобов'язання, що взяли на себе під час здійснення соціального діалогу у визначених організаційно-правових формах на всіх його рівнях.

Крім цього, доцільно до переліку принципів соціального діалогу у сфері праці включити окремий принцип обов'язковості виконання колективних договорів, угод, який стосується основних актів соціального діалогу у сфері праці, що є результатом колективних переговорів між його сторонами. Що стосується досягнутих домовленостей, то вони не завжди оформляються у вигляді письмової угоди, якою є зазначені акти соціального діалогу.

26. Принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань у соціальному діалозі є однією із основоположних засад, відповідно до якої сторони соціального діалогу у разі прийняття на себе зобов'язань повинні їх виконувати належним чином, а в разі їх невиконання або неналежного виконання, інших порушень законодавства про соціальний діалог нести передбачену законом відповідальність.

Видається необхідним принцип «відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань» сформулювати як принцип «відповідальності сторін соціального діалогу», що передбачає розширення його змісту до забезпечення дотримання сторонами соціального діалогу усіх положень законодавства про соціальний діалог, у тому числі правил ведення соціального діалогу, визначених його сторонами, ініціювання участі у соціальному діалозі, його здійснення та виконання прийнятих рішень та досягнутих домовленостей за його результатами, а також відповідальності сторін соціального діалогу перед суб'єктами, яких вони представляють у соціальному діалозі у сфері праці.

27. Норми про відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог потребують вдосконалення. Ідеться про зміст статей 17, 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», недоліком яких є, по-перше, передбачене одночасне застосування адміністративної та дисциплінарної відповідальності, що суперечить загальним принципам юридичної відповідальності, по-друге, відсутність у чинному КЗпП України спеціальних підстав для припинення трудового договору за порушення, зазначені в цих статтях, по-третє, фактично декларативний характер норми про застосування дисциплінарних стягнень до осіб, які представляють роботодавців або профспілки та є особисто керівниками юридичних осіб таких сторін. У зв'язку з останнім доцільно доповнити статті 17 і 18 Закону України «Про соціальний діалог в України» окремими частинами про притягнення зазначених осіб до адміністративної відповідальності.

28. Що стосується посилення юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, то доцільним вбачається лише посилення адміністративної відповідальності (у вигляді штрафів), що зумовлене необхідністю приведення у відповідність до сучасних економічних реалій розміру штрафних санкцій.

Видається доцільним ст. $41^1$ «Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди» Кодексу України про адміністративні правопорушення викласти у такій редакції: «Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк та тягне за собою накладення штрафу від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян».

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверьянов Ю.І. Конструктивність. Політологія: Енциклопедичний словник. М., 1993. 431 с.

2. Алєксєєнко І.Г. Особливості та істотні умови принципів європейського договірного права. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2015. Вип.6. С. 120-125.

3. Бандурка О.М. Теорія держави і права: підручник. Х. 2018. С. 152.

4. Бервено С.М. Проблеми договірного права України: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 392 с.

5. Біла книга «Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин» 2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf (дата звернення 20.04.2021).

6. Білик О.М. Громадські об'єднання: законодавче регулювання, нові права і можливості. *Соціально-трудові відносини*: теорія та практика: зб. наук. пр. /М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. Київ: КНЕУ, 2013. №2. С. 149-155.

7. Бобровник С.В. Правовий компроміс і правовий конфлікт як ціннісні виміри права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 109-113.

8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те видання, переробл. і допов. К.: Знання, 2008. 860 с.

9. Большой словарь иностранных слов /сост. А. Ю. Москвин. М.: ЗАО Центрполиграф, 2005. 815 с.

10. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2016. 190 с.

11. Булико А. Н. Большой словарь иностранных слов. М.: Мартин, 2008. 702 с.

12. Бутинська Р.Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.

13. Василевська Т. Е. Етика державного управління: підручник. К.: НАДУ, 2015. 204 с.

14. Великий енциклопедичний юридичний словник/За ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. К.: ТОВ «Видавн. «Юрид. думка», 2007. 992 с.

15. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) /Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1736 с.

16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) /[уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

17. Великий тлумачний словник сучасної української мови. URL: https://slovnyk.me/dict/architecture/конструктивність (дата звернення 15.05.2021).

18. Венедіктов С.В. Вдосконалення трудових правовідносин як важливий чинник розбудови громадянського суспільства. *Методологічні засади розбудови громадянського суспільства в Україні*: матеріали міжнар. міжвуз. наук. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) /за ред. П. І. Орлова. Х., 2012. С. 140-146.

19. Верховенство права та права людини у світлі конвенції про захист прав людини та основоположних свобод: Практично-методичний посібник викладача. Київ, 2016. 860 с. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/curriculum_rule_of_law_cd.pdf (дата звернення 15.05.2021).

20. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14.05.2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text (дата звернення 15.05.2021).

21. Головань Т.Г. Концептуальні засади соціального діалогу в Україні. *Збірник наукових праць ХНПУ імені ГС Сковороди*. «Право». 2021. Вип. 33. С. 31–37.

22. Головань Т.Г. Питання ефективності соціального діалогу в Україні крізь призму правового регулювання його принципів. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.* «Право». 2020. Вип. 32. С. 24–31.

23. Головатий С.П. Верховенство права: монографія: у 3 книгах. Київ: Фенікс, 2006. 1747 с.

24. Голубєва Н.Ю. Поняття та система принципів цивільного процесуального права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 53. С. 103-114.

25. Гончарук Р.П. Сутність та класифікація кредиторської заборгованості: колізії наукових підходів. *Вісник ЖДТУ*: Економіка, управління та адміністрування. 2012. №1 (59). Ч. 1. С. 48–51.

26. Гончарук, І. Критичне мислення та емоційний інтелект як складові процесу пізнання. *Студентський науковий вісник Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. 2018. Вип. 43. С. 30–31.

27. Горєлов Д.М. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-05/Soc_dialog-a37a4.pdf (дата звернення 26.03.2021).

28. Городовенко В.В., Фазикош Г.В. Застосування практики ЄСПЛ приздйсненні правосуддя: Науково-методичний посібник для суддів. 2-ге вид. випр. і доп. К., 2015. 208 с.

29. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. №436-IV. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15 (дата звернення 15.05.2021).

30. Григорян О.О. Світовий і вітчизняний досвід забезпечення прозорості та відкритості органів державної влади в реалізації публічної політики (інформаційний аспект). URL: http://academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12GOOPIA.pdf. (дата звернення 20.03.2021).

31. Гринько Р.В. Щодо питання про виконання цивільно-правового зобов'язання. *Часопис цивілістики*. 2016. Вип. 21. С. 37-42.

32. Гудима Н.М. Принципи відкритості та прозорості в діяльності органів державного управління України: автореф. … дис. наук. з держ. управл.: 25.00.01. Київ, 2008. 22 с.

33. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення 20.03.2021).

34. Декларація про державний суверенітет України від 16.07.1990 р. №55-XII /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-12 (дата звернення 15.04.2021).

35. Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці 2019 р. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang--en/index.htm (дата звернення 15.04.2021).

36. Джафарова М.В. Зміст та процесуальне значення принципу гласності та відкритості адміністративного судочинства України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер.: Юридичні науки. 2014. Вип. 1. Т. 2. С. 99-104.

37. Дзера О.В. Розвиток права власності гр-н в Україні. К: Вернтурі, 1996. 271 с.

38. Доповідь Європейської комісії «За демократію через право» (Венеційська комісія) схвалена Венеційською Комісією на 86¬-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 року). URL: https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2011)003rev-ukr (дата звернення 15.05.2021).

39. Дорофеєва В.І. Принципи регулювання взаємовідносин органів державної влади та громадських об'єднань. *Конституційно-правові академічні студії*. 2007. №3. С. 42-49.

40. Дотримання соціального діалогу під час підготовки проектів нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації /Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_24650 (дата звернення 20.04.2021).

41. Европейская комиссия за демократию через право (Венецианская комиссия): контрольный список вопросов для оценки соблюдения верховенства права, принят на 106-м пленарном заседании Венецианской комиссии (Венеция, 11-12 марта 2016 г.), одобрен на Совещании №1263 Комитета министров Совета Европы на уровне заместителей министров (6-7 сентября 2016 г.). URL: https://www.venice.coe.int/images/SITE%20IMAGES/Publications/Rule%20of%20Law%20Check%20List%20-%20Russian.pdf (дата звернення 15.05.2021).

42. Енциклопедичний словник з державного управління /Сурмін Ю.П., Бакуменко В.Д., Михненко А.М., Ковбасюк Ю.В. К.: НАДУ, 2010. 820 с.

43. Етичний кодекс ПрАТ «По виробництву інсулінів «Індар» від 01.11.2013 р. URL: https://indar.com.ua/sites/indar/files/files/CodeOfEthics.pdf (дата звернення 15.05.2021).

44. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. /Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення 20.03.2021).

45. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. №ETS №35 /Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300 (дата звернення 20.03.2021).

46. Європейська хартія малих підприємств від 19.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_860 (дата звернення 20.03.2021).

47. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики: монографія. Х.: Право, 2015. 360 с.

48. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 20.03.2021).

49. Загальна теорія держави і права: Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів. За ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

50. Загальна теорія права: Підручник /За заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.

51. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік. Офіційний веб-сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/13950-informatsiia-pro-rezultaty-diialnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2020-rik (дата звернення 15.05.2021).

52. Кобишева І.А. Суб'єкти цивільного права. Збірник наукових статей магістрантів і спеціалістів юридичного факультету Національної Академії Управління. Київ, 2013. С. 228-229. URL: https://www.nam.kiev.ua/files/publications/978-966-8406-74-4-zb-compressed.pdf#page=611 (дата звернення 20.03.2021).

53. Ковадло Г. Толерантність як вимога розуму та взаємного самообмеження. *Філософські діалоги*. 2010. Вип. 4, Ч. 1. К., 2010. С. 159-168.

54. Коваленко О.О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світлі входження до ЄС. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «Право». 2018. Вип. 28. С. 10-14.

55. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 20.03.2021).

56. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. №. 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. №51. Ст. 1122.

57. Козачук Д.А., Тодощак О.В. Публічно-правові спори: сучасні механізми врегулювання в Україні та світі. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія».* 2019. №2. С.65-75.

58. Козюбра М.І., Погребняк С.П., Цельєв О.В., Матвєєва Ю.І. Загальна теорія права: Підручник /За заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.

59. Колодій А.М. Принципи права України: монографія. К.: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.

60. Колодій А.М. Принципи права. Велика українська юридична енциклопедія: Т. 3: Загальна теорія права. Харків, 2017. С. 633-637.

61. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн ЄС). *Журнал соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді*. 2009. №1 (23). С. 26-27.

62. Коляда М. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*: наук.-практ. юрид. журнал. 2013. №4 (12). С. 291-296.

63. Конвенція МОП №144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21.06.1976 р. №144. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175 (дата звернення 20.03.2021).

64. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року від 19.06.1981 р. №154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006 (дата звернення 20.03.2021).

65. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 від 01.07.1949 р. №98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004 (дата звернення 20.03.2021).

66. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 15.05.2021).

67. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються №135 від 23.06.1971 р. №135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186 (дата звернення 20.03.2021).

68. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення 20.03.2021).

69. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію №87 від 09.07.1948 р. №87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення 20.03.2021).

70. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями від 07.02.1992 р., 25.03.1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06 (дата звернення 20.03.2021).

71. Конституційна юрисдикція: підручник /за ред. Ю.Г. Барабаша та А.О. Селіванова. Харків: Право, 2012. 168 с.

72. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 15.05.2021).

73. Король В.В. Засада гласності та її обмеження в кримінальному судочинстві України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.09. Київ, 2002. 205 с.

74. Коропатнік І. Мета і принципи взаємодії Збройних Сил України та громадянського суспільства. *Национальный юридический журнал*: теория и практика. 2016. №3. URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2016/3/17.pdf (дата звернення 15.05.2021).

75. Короткий термінологічний словник з питань соціального партнерства Національної служби посередництва і примирення. *Бюлетень НСПП.* 2005. №4 (46).

76. Кривоніс М.А. Поняття взаємодії в законодавстві України з питань митної справи. *Митна справа*. 2011. №6. С. 15-20.

77. Крижова О.Г. Впровадження принципу верховенства права в правозастосовну діяльність: концептуальні аспекти. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. №2 (10). С. 1-12. URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kohdka.pdf.

78. Кройтор В. А. Принцип обов'язковості судових рішень у цивільному судочинстві: актуальність та нормативний зміст. *Право і Безпека*. 2008. №2. Т. 7. С. 149-154.

79. Курепін В.М. Охорона праці в галузі: змістовий модуль 1 :конспект лекції. Миколаїв, 2021. 29 с.

80. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореф. дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 19 с.

81. Лазор В.В. Соціальне партнерство як принцип вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі. *Держава і право*: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 33. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. 690 с.

82. Лациба М.В., Шимчук А.О. Як розуміти новий Закон «Про громадські об’єднання». Київ: Укр. незалежн. центр політ. дослідж., 2013. 66 с. URL: http://www.ucipr.kiev.ua.

83. Лейст О.Э. Обшая теория государства и права. Академический курс в трех томах. М.: Норма. 2010. Т. 3. С. 655.

84. Лутохина Э. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки). *Белорусский журнал международного права и международных отношений*. 2003. №1. С. 10-14.

85. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.

86. Мандрика Н. Соціальне партнерство: його суть та основні принципи. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. №12 (91-92). С. 32-36.

87. Мединська Л.В. Історичний розвиток засади рівності сторін у кримінальному судочинстві. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. /редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.). Одеса, 2009. Вип. 37. С. 423-434.

88. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 рр. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MU16042 (дата звернення 20.03.2021).

89. Мироненко В.П. Цивільно-правова відповідальність як вид юридичної відповідальності. *Юридична наука*. 2011. №6. С. 24-30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2011_6_3 (дата звернення: 20.03.2021).

90. Мироненко І.В. Обов'язковість взаємної поваги та співпраці власників та користувачів сусідніх земельних ділянок як принцип права сусідства (добросусідства). *Науково-практичний журнал «Екологічне право»*. 2020. Вип. 4. С. 26-30.

91. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення 20.03.2021).

92. Міщук М.О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа*. 2014. №5 (95). С. 79-84.

93. Мосора Л.С. Відкритість як критерій оцінки якості функціонування державної служби. *Молодий вчений*. 2018. №1 (53). С. 464-467. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/1/108.pdf (дата звернення 20.03.2021).

94. Муравенко О.Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. №2 (6). С. 380–385.

95. Носач А.В. Державний суверенітет і територіальна цілісність – фундаментальні національні інтереси України *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. №3. С. 244-249.

96. Оленцевич Н.В. Соціальне партнерство: До питання про інституційну ідентифікацію. *Наукові праці Донецького національного технічного університету*. Серія: економічна. 2008. Вип. 35 (149). 254 с.

97. Олійник О.С. Принципи кримінального права у світлі практики ЄСПЛ. *Право і суспільство*. 2019. №4. С. 254-260.

98. Оніщенко Н. Принцип законності: природа та сутність в умовах демократичних змін. *Віче*. 2012. №12. С. 2-4.

99. Оніщенко Н.М. Правовий конструктив: проблеми систематизації. *Часопис Київського університету права*. 2011. №1. С. 5-8.

100. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. №2801-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12 (дата звернення 14.03.2021).

101. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.07. Львів, 2021. 528 с.

102. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 210 с.

103. Петроє О.М. Інституційна структура і функції тристороннього соціального діалогу в системі європейського врядування *Вісник Національної академії державного управління*. Соціальна і гуманітарна політика. URL: http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-2-33.pdf (дата звернення 20.04.2021).

104. Петроє О.М. Поняття «діалог» у термінологічній традиції зарубіжної та вітчизняної наукової думки. *Державне управління: теорія та практика*. 2011. №. 2. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Petroe.pdf (дата звернення 20.04.2021).

105. Петроє О.М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія. К.: НАДУ, 2012. 304 с.

106. Плішкевич М., Северинський М. Проблеми репрезентативності в колективних трудових відносинах. *Практика ведення соціального діалогу (вітчизняний та міжнародний досвід)*: збірник матеріалів за заг. ред. Зарько Н.І., Морозовина Б.Й. /Національна тристороння соціально-економічна рада

при Президентові України. 2009. С. 12-17. URL: http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/zen_20140909224610295.pdf (дата звернення 15.05.2021).

107. Погребняк С. Втілення принципу рівності в юридичних актах. *Вісник Академії правових наук України*. 2006. №3 (46). С. 8-20.

108. Погребняк С.П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика): Монографія. Х.: Право, 2008. 240 с.

109. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 03.07.2019 р. по справі №761/33069/16-ц /Верховний Суд. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998163.

110. Постанова Верховного Суду від 02.12.2020 р. по справі №210/97/18 /Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93505628 (дата звернення 24.03.2021).

111. Постанова Верховного Суду від 20.06.2018 р. у справі №212/2490/16-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963663 (дата звернення 15.05.2021).

112. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.01.2020 р. у справі №727/4884/16 /Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/86903598 (дата звернення 20.04.2021).

113. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 26.05.2021 р. у справі №201/1426/20. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/97285961 (дата звернення 15.05.2021).

114. Постанова Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу від 05.12.2017 р. у справі №210/3994/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/70825510 (дата звернення 15.05.2021).

115. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 29.03.2021 р. у справі №501/2694/18. Єдиний державний

реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95982817 (дата звернення 15.05.2021).

116. Постанова Олександрійського міськрайонного суду Кіровоградської області від 13.03.2017 р. у справі №398/83/17. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/65309102 (дата звернення 15.05.2021).

117. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. Х.: Вид-во «Фінн». 2011. 256 с.

118. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Юриспруденція. 2014. Вип. 8. С. 202-205. URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc8/55.pdf. (дата звернення 15.05.2021).

119. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. … дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2013. 22 с.

120. Приміч Д.В. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу. *Правове життя сучасної України*: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.) /Відп. ред. д-р юрид. наук проф. Ю.М. Оборотов. Одеса: Фенікс, 2010. С. 759-761.

121. Притика Ю.Д. Зміст та класифікація принципів медіації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. №10. С. 86-92.

122. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 р. №4572-VI. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17 (дата звернення 15.05.2021).

123. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. №889-VIII. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19 (дата звернення 15.05.2021).

124. Про додаткові заходи щодо вдосконалення соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 19.05.2008 р. №451/2008 /Президент України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/451/2008 (втратив чинність) (дата звернення 15.04.2021).

125. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 р. №1629-IV /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15 (дата звернення 20.03.2021).

126. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. №1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14 (дата звернення 14.03.2021).

127. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. №803-XII /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/803-12 (втратив чинність) (дата звернення 15.04.2021).

128. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. №5207-VI. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17 (дата звернення 15.05.2021).

129. Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.08.2006 р. №445-р /Кабінет Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/445-2006-%D1%80 (втратила чинність) (дата звернення 15.04.2021).

130. Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 р. №731. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-92-%D0%BF (дата звернення 20.04.2021).

131. Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін

профспілок та організацій роботодавців: наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011 р. №73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/v0073299-11 (дата звернення 15.05.2021).

132. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 р. №950. Кабінет Міністрів України. . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-%D0%BF (дата звернення 15.05.2021).

133. Про затвердження складу представників сторони органів виконавчої влади в Національній тристоронній соціально-економічній раді: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.06.2020 р. №688-р. Кабінет Міністрів України. . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2020-%D1%80 (дата звернення 15.05.2021).

134. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 р. №794-VII. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18 (дата звернення 15.05.2021).

135. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12 (дата звернення 15.04.2021).

136. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. №1906-IV /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15 (дата звернення 20.03.2021).

137. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 15.04.2021).

138. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. №580-VIII. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19 (дата звернення 15.05.2021).

139. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 27.04.1993 р. №151/93 /Президент України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/151/93#Text (втратив чинність) (дата звернення 15.04.2021).

140. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 15.04.2021).

141. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. №5026-VI. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17 (дата звернення 15.05.2021).

142. Про перелік проектів актів законодавства та інших матеріалів, що підлягають розробленню відповідно до Генеральної тарифної угоди на 1993 рік: розпорядження Кабінету Міністрів України від 09.07.1993 р. №491-р /Кабінет Міністрів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/491-93-%D1%80 (дата звернення 15.04.2021).

143. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. №137/98-ВР /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 15.04.2021).

144. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14 (дата звернення 15.04.2021).

145. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. №1678-VII. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#n2 (дата звернення 20.03.2021).

146. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 р. №1871/2005. Президент України. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005 (втратив чинність) (дата звернення 15.04.2021).

147. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17 (дата звернення 15.04.2021).

148. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. №1258/98 /Президент України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98 (дата звернення 15.04.2021).

149. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. №1108. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947 (дата звернення 15.05.2021).

150. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 р. №2410. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 18.04.2021).

151. Проект Трудового кодексу України від 29.08.2019 р. №0955. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555 (дата звернення: 18.04.2021).

152. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. Х.: Консум, 2000. 480 с.

153. Публічне управління та адміністрування в забезпеченні реалізації цілей сталого розвитку: монографія /За ред. Н.С. Іванова. Кривий Ріг: Вид.ДонНУЕТ, 2021. 162 с. URL: http://elibrary.donnuet.edu.ua/2325/ (дата звернення 15.05.2021).

154. Пустовіт С.В. Методична розробка лекції №22: «Філософія, сучасна методологія наукових досліджень та біоетика». Київ, 2016. 10 с. URL:

https://nmapo.edu.ua/images/FakPidVik/KafFilos/03_01_17-59.pdf (дата звернення 16.05.2021).

155. Рабінович П.М. Верховенство права як соціально-природний феномен (контури ідеалу). *Право України*. 2010. №3. С. 19-23.

156. Рабінович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). Х.: Право, 1997. 63 с.

157. Рабінович С. Правова невизначеність в актах конституційного судочинства: proetcontra. *Український часопис конституційного права*. 2017. №1. С. 44-49. URL: https://www.constjournal.com/pub/1-2017/pravova-nevyznachenist-aktakh-konstytutsiinoho-sudochynstva-pro-contra/(дата звернення 15.05.2021).

158. Реєстр сторін соціального діалогу. Офіційний веб-сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: https://www.nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu (дата звернення 15.05.2021).

159. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу №92 від 29.06.1951 р. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232 (дата звернення 20.03.2021).

160. Рекомендація щодо колективних договорів №91 від 29.06.1951 р. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231 (дата звернення 20.03.2021).

161. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі №113 від 20.06.1960 р. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243 (дата звернення 20.03.2021).

162. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства №94 від 26.06.1952 р.

№94. /Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235 (дата звернення 20.03.2021).

163. Рекомендація щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці №152 від 21.06.1976 р. /Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_265 (дата звернення 20.03.2021).

164. Рішення апеляційного суду Чернівецької області від 09.02.2017 р. у справі №727/4884/16. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/64701514 (дата звернення 15.05.2021).

165. Рішення Господарського суду міста Києва від 06.04.2021 р. по справі №910/11763/20. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96925964 (дата звернення 15.05.2021).

166. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 02.11.2004 р. №15-рп/2004 /Конституційний Суд України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-04 (дата звернення 15.05.2021).

167. Самойленко А.П. Інституційне забезпечення соціального партнерства в державному управлінні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. №1 (53). С. 1-8. URL: http://ap.kh.ua/index.php/apdu/article/view/331 (дата звернення 15.05.2021).

168. Святоцький О.Д. Переднє слово головного редактора журналу до актуальної теми. *Право України*. 2010. №3. С. 3.

169. Семенов В. М. Конституционные принципы гражданского судопроизводства. М.: Юрид. лит., 1982. 126 с.

170. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові праці Кіровоградського*

*національного технічного університету.* Економічні науки. 2009. Вип. 15. С. 280-285.

171. Сіроткіна М. В. Принципи добровільності та конфіденційності в системі міжнародних стандартів реалізації права на компроміс у кримінальному судочинстві. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №10. С. 280-285.

172. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. 2-ге видання. К.: Алерта, 2010. 520 с.

173. Словник української мови: в 11 томах. 1971. URL: http://sum.in.ua/s/ghlasnyj (дата звернення 15.05.2021).

174. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження. *Правове забезпечення соціальної сф*ери: зб. матер. ІІІ Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна. Одеса: Фенікс, 2012. С. 348-351.

175. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 205 с.

176. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 20 с.

177. Сорочишин М.В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 216-221.

178. Статут Міжнародної організації праці від 28.06.1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення 20.03.2021).

179. Статут Ради Європи від 05.05.1949 р. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001 (дата звернення 15.05.2021).

180. Степанюк А.Х. Кримінально-виконавче право України: навч. посібник. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 624 с.

181. Сучасна правова енциклопедія /за заг. ред. О.В. Зайчука. К.: Юрінком Інтер, 2010. 408 с.

182. Сучасний словник іншомовних слів /уклали: О.І. Скопенко, Т.В. Цимбалюк. К.: Довіра, 2006. 789 с.

183. Тарахонич Т.І. Принципи юридичної відповідальності в системі принципів права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 284–287.

184. Теорія держави і права: курс лекцій/М.І. Байтин та ін.; під редакцією Н.І. Матузова і А.В. Малько. 2-е вид., перероб. т. доп. М.: Юрист, 2004. 512 с.

185. Ткач І.В. Принципи прозорості та відкритості як невід'ємна складова публічного управління: теоретичний аспект. *Международный научный журнал «Интернаука».* 2016. №12 (22). Т. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2016_12%281%29__6. (дата звернення 15.03.2021).

186. Ткаченко О.О. Адміністративно-правові аспекти взаємодії Управління державної охорони України з іншими суб'єктами забезпечення безпеки органів державної влади. *Митна справа*. 2013. №1 (85). Ч. 2. Кн. 1. С. ?

187. Тристоронні консультації /Переклад з англ.; наук. ред. В.І. Кострицяя. К.: Міленіум, 2002.

188. Трудове право України: підручник /За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

189. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. … дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

190. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2006. 20 с.

191. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення 20.03.2021).

192. Угода про політичне співробітництво, вільну торгівлю і стратегічне партнерство між Україною та Сполученим Королівством Великої Британії і

Північної Ірландії від 08.10.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/826_001-20 (дата звернення 20.03.2021).

193. Федоришина Г.С. Правовий компроміс як спосіб досудового захисту прав. *Правове забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, безпековий, інтелектуальній простір*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Хмельницький, 2019. С.402-403.

194. Фесюнін В.М. Організаційно-правові засади взаємодії органів Державної податкової служби з населенням: дис. … канд. юрид. наук.: 12.00.07. Харків, 2007. 187 с.

195. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. К.: НІСД, 2011. 47 с. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-05/Soc_dialog-a37a4.pdf (дата звернення 22.01.2021).

196. Фулей Т.І. Застосування практики Європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя: Науково-методичний посібник для суддів. 2-ге вид. випр., допов. К., 2015. 208 с.

197. Хамходера О.П. Адміністративно-правовий статус державної інспекції як центрального органу виконавчої влади: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2014. 269 с.

198. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення 20.03.2021).

199. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення 20.03.2021).

200. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. №435-IV /Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення 20.03.2021).

201. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична літ-ра, 2001. 328 с.

202. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України.* 2014. №1. С. 100-106.

203. Чанишева Г.І. Поняття та зміст принципу соціального діалогу у сфері праці. *Право та інновації*. 2016. №4.

204. Чанишева Г.І. Принципи соціального діалогу у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. С. 530.

205. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2017. Вип. 27. С. 162-166.

206. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право /редкол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2018. С. 626.

207. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2018. №18 (2). С. 4-6.

208. Шай Р.Я. Правопорядок и законность как признаки правового государства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2014. №801 (2). С. 115-119.

209. Шапоренко О.І. Соціальне партнерство у вирішенні соціально-трудових конфліктів. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. №3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1546 (дата звернення 20.04.2021).

210. Шевчук Б.М. Європейські принципи належного врядування та реформа системи органів публічної влади. *Науковий вісник*. 2012. Вип. 9. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik9/fail/Shevchuk_B.pdf. (дата звернення 09.01.2021).

211. Шевчук О.М. До питання принципів державного контролю у сфері обігу наркотичних засобів. *Сучасні держава і право*: теорія та практика: матеріали між нар. наук.-практ. конф. (7 груд. 2012 р.). Ірпінь, 2012. С. 231–233.

212. Шевчук О.Ю. Реалізація принципу законності ОРД в умовах сучасної правової держави. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2008. №19. С. 292-299.

213. Шубалий О.М., Назарук О.В. Соціальний діалог як механізм активного регулювання соціально-трудових відносин. *Економічний форум*. 2016. №3. С. 364-371.

214. Шульга А.М. Добровільність як ознака правомірної поведінки особи. *Форум права*. 2016. №2. С. 244-249.

215. Юридична енциклопедія: в 6 т. /[редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін.]. К.: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998–2004. Т. 5. 2003. 736 с.

216. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. Х.: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

217. Яцишин В.В. Normative consolidation of the principle of social dialogue in the world of work at the current stage. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 85-87.

218. Яцишин В.В. Деякі проблеми соціального діалогу в сфері праці на сучасному етапі. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2018. №22. С. 65-66.

219. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. №4. С.131-136.

220. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. №1 (22). С. 82-84.

221. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в основних міжнародно-правових актах. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 535-538.

222. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі в сфері праці. *Правові новели*. 2021. №14. С. 90-97. DOI: https://doi.org/10.32847/ln.2021.14.012.

223. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №7. С. 329-332. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/83.

224. Яцишин В.В. Принцип законності та принцип верховенства права у соціальному діалозі в сфері праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: мат. доп. ІІ міжн. наук. конф., м. Одеса, 17 грудня 2019 р. /за заг. ред. Чанишевої Г.І. Одеса: Фенікс, 2019. С.150-152.

225. Яцишин В.В. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників як базові принципи соціального діалогу в Україні. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2021. №5(41). Ч. 2. С. 194-199.

226. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: міжнародні стандарти. *Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку*: тези доповідей наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 травня

2020 р. /за ред. М.Р. Аракеляна. Херсон: Видав. дім «Гельветика», 2020. С.113-115.

227. Яцишин В.В. Соціальний діалог у сфері праці як засіб забезпечення соціальної безпеки держави. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 листопада 2019 р. /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ, 2019. С.295-297.

228. Case of Amuur v. France (Application no. 19776/92): Judgment European Court of Human rights, 25 June 1996. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22fulltext%22:[%22Amuur%22],%22itemid%22:[%22001-57988%22]} (дата звернення 15.05.2021).

229. Case of Volokhy v. Ukraine (Application no. 23543/02): Judgment European Court of Human rights, 2 November 2006. URL: https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22fulltext%22:[%2223543/02%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-77837%22]} (дата звернення 15.05.2021).

230. Collective Bargaining and Negotiation Skills; A Resource Book for Employers Jakarta, International Labour Office, 2003. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120206.pdf (дата звернення 10.05.2021).

231. COVID-19 and social dialogue /International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/covid-19/lang--en/index.htm (дата звернення 30.06.2021).

232. ILO: General Survey (Geneva, ILO, 2013), paras. 588 and 281. ILO: Promoting constructive approaches to labour relations in the public service: Examples from collective agreements. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

sector/documents/instructionalmaterial/wcms_433916.pdf (дата звернення 11.02.2021).

233. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. Sixth edition /Ed. by Sally Wehmeier ; Phonetics Ed. Michael Ashby. Oxford: University Press,2000. 1541 p.

234. Social dialogue in times of COVID-19 pandemic: What works /International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_802527/lang--en/index.htm (дата звернення 30.06.2021).

235. Social dialogue: all partners for decent work /International Labor Office. Geneva. 2007.

236. Yatsyshyn V.V. Principle of openness and publicity of social dialogue in the world of work. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 282-284.

237. Yatsyshyn V.V. The principle of legality and the rule of law principle in social dialogue in the world of work. *Правове життя сучасної України*: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса: Гельветика, 2020. Т.2. С. 202-204.

# ДОДАТКИ

***Додаток 1***

**Наукові статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:**

1. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. №1 (22). С. 82-84.

2. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. №4. С. 131-136.

3. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №7. С. 329-332. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/83 .

4. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі в сфері праці. *Правові новели.* 2021. №14. С. 90-97. DOI: https://doi.org/10.32847/ln.2021.14.012.

**Наукові статті в зарубіжних періодичних виданнях юридичного напряму:**

5. Яцишин В.В. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників як базові принципи соціального діалогу в Україні. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management).* 2021. №5 (41). Ч. 2. С. 194-199.

**Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:**

6. Яцишин В.В. Деякі проблеми соціального діалогу у сфері праці на сучасному етапі. *Соціально-гуманітарний вісник.* 2018. №22. С. 65-66.

7. Yatsyshyn V.V. Principle of openness and publicity of social dialogue in the world of work. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 282-284.

8. Яцишин В.В. Соціальний діалог у сфері праці як засіб забезпечення соціальної безпеки держави. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*.: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 листопада 2019 р. /за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ, 2019. С.295-297.

9. Яцишин В.В. Принцип законності та принцип верховенства права у соціальному діалозі в сфері праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: мат. доп. II міжн. наук. конф., м. Одеса, 17 грудня 2019 р. /за заг. ред. Чанишевої Г.І. Одеса: Фенікс, 2019. С.150-152.

10. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: міжнародні стандарти. *Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку*: тези доповідей наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 травня 2020 р. /за ред. М.Р. Аракеляна. Херсон: Видав. дім «Гельветика», 2020. С.113-115.

11. Yatsyshyn V.V. The principle of legality and the rule of law principle in social dialogue in the world of work. *Правове життя сучасної України*: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса: Гельветика, 2020. Т.2. С. 202-204.

12. Яцишин В.В. Normative consolidation of the principle of social dialogue in the world of work at the current stage. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 85-87.

13. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в основних міжнародно-правових актах. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя*

*проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 535-538.

## ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основні положення дисертації обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія».

Дисертацію обговорено та схвалено на фаховому семінарі кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія». Результати дослідження оприлюднено у виступах та доповідях на науково-практичних конференціях: X Міжнародній науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.); Міжнародній науково-практичні конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 22 листопада 2019 р.); II Міжнародній науковій конференції «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2019 р.); Науково-практичній конференції «Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку» (м. Одеса, 20 травня 2020 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.); XI Міжнародній науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 27 травня 2020 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)» (м. Одеса, 21 травня 2021 р.).

***Додаток 2***

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**
Ректор Національного університету
«Одеська юридична академія»
_____В.Є. Загородній
«__» ____09_____2021 р.

**АКТ**
**про впровадження в науково-дослідну діяльність Національного університету «Одеська юридична академія» матеріалів дисертаційного дослідження Яцишина Вадима Валерійовича «Принципи соціального діалогу у сфері праці», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»**

Комісія у складі: першого проректора, проректора з наукової роботи, доктора юридичних наук, професора Аракеляна М.Р., проректора з навчальної роботи, доктора юридичних наук, професора Ульянової Г.О., проректора з виховної та навчально-методичної роботи, доктора юридичних наук, професора Завальнюка В.В., начальника навчально-методичного відділу Кузнецової Л.В., склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження здобувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Яцишина Вадима Валерійовича «Принципи соціального діалогу у сфері праці» поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії, використовуються в науково-дослідній діяльності Національного університету «Одеська юридична академія», а саме:

- в процесі наукового дослідження кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Функціонування трудового права та права соціального забезпечення в умовах інтеграційного розвитку України» на 2016-2020 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842).

На кафедру трудового права та права соціального забезпечення було подано для ознайомлення та подальшого використання матеріали, в яких викладено основні положення дисертації Яцишина В.В., а саме:

1. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. №1(22). С. 82-84.

2. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. №4. С.131-136.

3. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №7. С.329-332. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-7/83 .

4. Яцишин В.В. Правова природа та зміст принципів добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень у соціальному діалозі в сфері праці. Науковий юридичний журнал *«Правові новели»*. 2021. №14. С.90-97. DOI: https://doi.org/10.32847/ln.2021.14.012.

5. Яцишин В.В. Принципи законності, верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників як базові принципи соціального діалогу в Україні. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2021. №5(41). Ч.2. С.194-199.

6. Яцишин В.В. Деякі проблеми соціального діалогу у сфері праці на сучасному етапі. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2018. №22. С. 65-66.

7. Yatsyshyn V.V. Principle of openness and publicity of social dialogue in the world of work. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.). Одеса: Фенікс, 2019. С. 282-284.

8. Яцишин В.В. Соціальний діалог у сфері праці як засіб забезпечення соціальної безпеки держави. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*.: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 листопада 2019 р. / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник. Київ, 2019. С.295-297.

9. Яцишин В.В. Принцип законності та принцип верховенства права у соціальному діалозі в сфері праці. *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна*: мат. доп. II міжн. наук. конф., м. Одеса, 17 грудня 2019 р. / за заг. ред. Чанишевої Г.І. Одеса: Фенікс, 2019. С.150-152.

10. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці: міжнародні стандарти. *Правова система України в умовах викликів міжнародного порядку*: тези доповідей наук.-практ. конф., м. Одеса, 20 травня 2020 р. / за ред. М.Р. Аракеляна. Херсон: Видав. дім «Гельветика», 2020. С.113-115.

11. Yatsyshyn V.V. The principle of legality and the rule of law principle in social dialogue in the world of work. *Правове життя сучасної України*: у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса : Гельветика, 2020. Т.2. С. 202-204.

12. Яцишин В.В. Normative consolidation of the principle of social dialogue in the world of work at the current stage. *Правове забезпечення соціальної*

*сфери*: матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 травня 2020 р.). Одеса: Фенікс, 2020. С. 85-87.

13. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу в основних міжнародно-правових актах. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 21 травня 2021 р.). Одеса: Видав. дім «Гельветика», 2021. С. 535-538.

Комісія вважає, що результати проведеного дослідження Яцишина Вадима Валерійовича за темою «Принципи соціального діалогу у сфері праці», є науково обґрунтованими і закладають концептуальні основи для розвитку соціального діалогу у сфері праці в Україні та подальших теоретико-правових досліджень окресленого питання.

Перший проректор, проректор з наукової роботи НУ «ОЮА» д.ю.н., професор М.Р. Аракелян

Проректор з навчальної роботи НУ «ОЮА», д.ю.н., професор Г.О. Ульянова

Проректор з виховної та навчально-методичної роботи НУ «ОЮА» д.ю.н., професор В.В. Завальнюк

Начальник навчально-методичного відділу НУ «ОЮА» Л.В. Кузнецова

***Додаток З***

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**
Ректор Міжнародного
гуманітарного університету
_____ К.В. Громовенко
«30» 08 2021 р.

**АКТ**
**про впровадження в навчальний процес Міжнародного гуманітарного університету дисертаційного дослідження Яцишина Вадима Валерійовича «Принципи соціального діалогу у сфері праці», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»**

Комісія у складі: проректора з науково-педагогічної роботи, доктора економічних наук, професора А.Г. Гончарука, завідувача кафедри державно-правових дисциплін, доктора юридичних наук, доцента Д.Г. Манько, начальника навчальноговідділу, кандидата економічних наук, доцента Л.І. Райчевої, в.о. декана факультету права, економіки та кібербезпеки, кандидата юридичних наук, доцента Я.О. Тицької, склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження здобувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Яцишина Вадима Валерійовича «Принципи соціального діалогу у сфері праці» поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії, використовуються в навчальному процесі Міжнародного гуманітарного університету, а саме:

- при підготовці навчально-методичних комплексів навчальних дисциплін: «Соціальний діалог в Україні», та «Публічно-правові аспекти (механізми) соціального діалогу в Україні»;
- при викладанні лекцій з навчальної дисципліни «Публічно-правові аспекти (механізми) соціального діалогу в Україні»;
- при викладанні лекцій з навчальної дисципліни «Публічно-правові аспекти (механізми) соціального діалогу в Україні» тощо.

На кафедру державно-правових дисциплін Міжнародного гуманітарного університету було подано для ознайомлення та подальшого використання в навчальному процесі навчально-методичні матеріали, в яких викладено основні положення дисертації.

Викладені здобувачем наукові положення, узагальнення, висновки та пропозиції безумовно удосконалюють існуючі підходи до розуміння теоретико-правових засад соціального діалогу у сфері праці в Україні та принципів соціального діалогу у сфері праці як його першооснови.

Таким чином, комісія вважає, що результати проведеного здобувачем кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного

університету «Одеська юридична академія» Яцишина В.В. наукового дослідження, одержані за результатами детального вивчення та узагальнення чинного законодавства з питань соціального діалогу у сфері праці, принципів соціального діалогу у сфері праці, а також судової практики розгляду та вирішення справ, пов'язаних із питаннями соціального діалогу у сфері праці, що дозволило сформулювати науково обґрунтовані висновки та пропозиції спрямовані на удосконалення чинного законодавства.

Враховуючи це, результати проведеного дослідження Яцишина Вадима Валерійовича за темою «Принципи соціального діалогу у сфері праці» рекомендовані до використання у навчальному процесі підготовки студентів та слухачів за спеціальністю «Право», «Правоохоронна діяльність».

Проректор з науково-
педагогічної роботи,
д.е.н., професор А.Г. Гончарук

Завідувач кафедри державно-
правових дисциплін,
д.ю.н., доцент Д.Г. Манько

Начальник навчального відділу,
к.е.н, доцент Л.І. Райчева

В.о. декана факультету права,
економіки та кібербезпеки,
к.ю.н., доцент Я.О. Тицька