

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента Мельника Костянтина Юрійовича**

на дисертаційну роботу

Корнілова Дмитра Сергійовича

на тему : «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на  
локальному рівні в системі соціального діалогу»,  
подану на здобуття ступеня доктора філософії  
у галузі знань 08 Право, за спеціальністю 081 Право

**Актуальність теми дисертації.** Теоретичні та прикладні аспекти колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні соціального діалогу не залишаються без уваги науковців у галузі трудового права, що пов'язано, з одного боку, з їх значущістю для забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників, а з іншого – з інтенсивністю трансформаційних процесів, які впливають на сферу праці. Зокрема, йдеться про євроінтеграцію України, цифровізацію суспільства, активний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні важливим чинником впливу є воєнний стан у державі. За таких умов особливої актуальності набуває розроблення нових наукових концепцій у площині колективно-договірного регулювання відносин між працівниками та роботодавцями через прийняття колективного договору, як локального нормативного акту, неформальні положення якого можуть забезпечити здійснення взаємовигідних, збалансованих трудових відносин з урахуванням специфіки економічної діяльності окремого підприємства та сприяти його прибутковості та конкурентоспроможності на ринку товарів та послуг.

Дисертант має рацію, коли позиціонує необхідність підвищення ролі колективного договору та розширення його змісту з урахуванням нових реалій сучасного світу, зокрема з огляду на запровадження нових форм зайнятості, вживання технологій штучного інтелекту й встановлення етики і ретельного контролю за його використанням. Визначення прогалин у правовій

регламентації колективно-договірного регулювання на локальному рівні, висунуті пропозиції щодо їх усунення, авторські дефініції з обраної тематики, аналітика позитивного зарубіжного досвіду соціального діалогу на локальному рівні з метою його адаптації до сфери праці в Україні характеризують дисертаційне дослідження як актуальне та своєчасне.

Проведений у дисертації комплексний науковий аналіз окреслених проблем надав можливість здобувачу обґрунтовано аргументувати необхідність вдосконалення правової регламентації колективно-договірного регулювання трудових відносин у системі соціального діалогу на локальному рівні відповідно до директив Європейського союзу та стандартів Міжнародної організації праці з урахуванням викликів сучасного світу.

**Оцінка обґрунтованості наукових результатів дисертації, їх достовірності та новизни.** Наукова новизна, поданого на захист дисертаційного дослідження, полягає у комплексному підході до вивчення проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу в складних сучасних умовах трансформації ринку праці, цифровізації економіки та трудових відносин, активного запровадження нестандартних форм зайнятості, що надало можливість визначити нові актуальні пропозиції для підвищення ефективності взаємодії між працівниками (їхніми представниками), роботодавцями та державою, а також запропонувати доцільні рекомендації щодо застосування оновлених практик здійснення соціального діалогу в Україні.

Зокрема, здобувач сформулював теоретичні положення, що позиціонуються вперше, а саме:

- надав авторське визначення соціального діалогу як системи постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктам та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин;

- визначив авторську дефініцію колективного договору як письмового нормативного документа локального характеру, укладеного відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством;

- висунув концепцію закріплення у колективних договорах положення «Правила трьох П» (профілактика, перевірка та притягнення до відповідальності) як комплексного універсального механізму протидії мобінгу, що передбачає систематичні інформаційно-освітні заходи для працівників, запровадження прозорої процедури подання й розгляду скарг із створенням неупередженої тимчасової комісії та застосування заходів дисциплінарної відповідальності з метою відновлення порушених прав постраждалого працівника і нормалізації психологічного клімату в колективі, що забезпечує підвищення ефективності колективного договору як інструменту захисту гідності працівника;

- дослідив конкретні міжнародні кейси застосування соціального діалогу: проєкт Equi'Vision у Канаді (подолання гендерного та етнічного розриву в оплаті праці), «Riders' Law» в Іспанії (визнання працівників цифрових платформ), тристороння угода у Данії під час пандемії COVID-19, колективний договір ING-DiBa та угода IG Metall у Німеччині.

Цікавими напрацюваннями дисертанта є удосконалення:

- концептуального підходу до співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство», відповідно до якого в межах соціально-трудових відносин вони розглядаються як тотожні за своєю сутністю, оскільки соціальний діалог виступає динамічною формою реалізації соціального партнерства та забезпечує досягнення балансу інтересів сторін через однакові правові механізми, тоді як у ширшому соціально-економічному контексті

соціальний діалог набуває комплексного характеру, виходить за межі соціального партнерства і постає як самостійний, ширший правовий інститут;

- наукового обґрунтування щодо удосконалення процесу залучення трудового колективу до обговорення проєкту договору з метою підвищення довіри та активності працівників;

- обґрунтування необхідності інтеграції соціального діалогу у процеси впровадження штучного інтелекту на робочих місцях, що дозволяє мінімізувати ризики дискримінації та забезпечує контроль людини над технологіями.

Заслужують уваги також положення та висновки, що знайшли своє продовження і розвиток у даному дисертаційному дослідженні:

- положення про вплив глобальних соціально-економічних криз, воєнних конфліктів та процесів глобалізації на еволюцію соціального діалогу, що дало змогу обґрунтувати його трансформацію з інструменту врегулювання трудових конфліктів на універсальний механізм забезпечення гідної праці та сталого розвитку;

- ідеї щодо необхідності запровадження механізмів моніторингу та оцінки ефективності соціального діалогу, як обов'язкової умови забезпечення виконання досягнутих домовленостей і підвищення результативності цього інституту;

- наукові підходи до визначення правової природи колективного договору шляхом обґрунтування його переважно договірного характеру, що проявляється у спільній, консенсусній процедурі його ухвалення представниками працівників і роботодавця, із одночасним визнанням наявності в ньому ознак локального нормативно-правового акту як похідного результату правового закріплення досягнутих домовленостей, що дозволяє розглядати колективний договір як особливу форму нормативного договору з гібридною правовою природою.

Сформульовані в дисертації дефініції, правові конструкції та наукові результати обґрунтовані на базі особистих досліджень і критичного

осмислення дисертантом нормативних джерел, наукових праць та правозастосовної практики, що свідчить про достовірність одержаних результатів.

Таким чином, наведені вище наукові досягнення автора кваліфікаційної роботи надають підстави констатувати, що йому вдалося комплексно та системно вирішити поставлені в дисертації завдання і дійти висновку про те, що мета дослідження досягнута. Здобувач повною мірою опанував методологічним інструментарієм у здійсненні наукового дослідження, що підтверджує логічна структуризація роботи та обґрунтованість отриманих результатів.

**Оцінка змісту дисертації, її завершеність та дотримання принципів академічної доброчесності.** За своїм змістом дисертаційна робота Дмитра Сергійовича Корнілова повністю відповідає Стандарту вищої освіти зі спеціальності 081 Право.

Зі змісту дисертаційного дослідження простежується, що здобувач, виявив належний рівень знань юридичної літератури, нормативно-правової бази, знайшов низку дискусійних проблем, що підлягають науковому осмисленню і відповідному їх вирішенню, де прослідковується аргументована думка автора у напрямку вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу, що дозволяє висловити думку про особистий внесок дисертанта у науку трудового права.

Відповідно до звіту подібності за результатами перевірки дисертаційної роботи на текстові збіги, можна дійти висновку, що дисертаційна робота Д. С. Корнілова є результатом самостійних досліджень здобувача і не містить елементів фальсифікації, компіляції, фабрикації, плагіату та запозичень. Використані наукові доробки інших авторів мають належні посилання на відповідне джерело.

**Мова та стиль викладення результатів.** Дисертаційна робота написана українською мовою. Автор продемонстрував знання та навички коректного вживання наукової термінології. Дисертаційне дослідження відрізняється

високою культурою наукового мовлення. Результати дослідження сформульовані лаконічно і переконливо.

**Структура роботи.** Загальна структура роботи в цілому є логічною, послідовною, обґрунтованою предметом, метою та завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, переліку умовних позначень, 3 розділів, 8 підрозділів, висновків, списку літератури та додатків.

Дисертаційна робота оформлена відповідно до вимог наказу МОН України від 12 січня 2017 р. № 40 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

**Оприлюднення результатів дисертаційної роботи.** Наукові результати дисертації висвітлені у 15 наукових публікаціях здобувача, серед яких: 4 статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України; 1 публікація у збірці конференції, проіндексованій у наукометричній базі даних Scopus, а також 10 тез, оприлюднених у збірках науково-практичних конференцій.

Висновки автора цілком відображені в оприлюднених наукових публікаціях, а також апробовані на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

**Недоліки та зауваження до дисертаційної роботи.** Попри визначені слушні положення, висновки та пропозиції, які містить дисертаційне дослідження Д. С. Корнілова на тему: «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу», як і в інших роботах подібного роду має місце низка дискусійних положень:

1. Аналізуючи акти Міжнародної організації праці, дисертант значну увагу приділяє гарантіям незалежності профспілок і організацій роботодавців та їх ролі у розвитку соціального діалогу (с. 37). Водночас у сучасних умовах держава виступає не лише гарантом реалізації відповідних прав, а й активним суб'єктом формування соціальної політики. За таких обставин недостатньо розкритим видається питання меж державного впливу на соціально-трудові відносини. У зв'язку з цим постає питання: яким чином має забезпечуватися

баланс між незалежністю соціальних партнерів та необхідністю державного втручання для захисту суспільних інтересів, особливо в умовах воєнного стану?

2. У підрозділі 1.1. дисертант наголошує на визначальній ролі профспілок у становленні та розвитку соціального діалогу в Україні, зазначаючи, що значна частина нормативно-правових актів у цій сфері не була б прийнята без їх активної діяльності (с. 52). Водночас у роботі практично не аналізується внесок організацій роботодавців як рівноправної сторони соціального діалогу. За таких обставин складається враження певної асиметрії у висвітленні ролі сторін соціального діалогу. У зв'язку з цим постає питання: яким чином співвідносяться внески профспілок та організацій роботодавців у становлення соціального діалогу в Україні та чи не призводить акцентування уваги переважно на профспілковому русі до однобічного сприйняття еволюції цього інституту?

3. У підрозділі 2.2. дисертантом проведено аналіз чотирьох колективних договорів, а саме: державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Державного університету економіки і технологій, Сьомаського ліцею Хмельницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта». За результатами такого аналізу дисертантом здійснено поділ положень зазначених колективних договорів на «переваги» та «недоліки» (с. 134-153). Однак дисертант не розкриває критеріїв, за якими здійснювалася така оцінка. Зокрема, окремі положення визнаються перевагами через наявність додаткових гарантій, тоді як інші оцінюються переважно з точки зору відповідності законодавству. Такий підхід може створювати враження певної суб'єктивності проведеного аналізу. У зв'язку з цим постає питання: які саме критерії або показники були використані дисертантом для віднесення тих чи інших положень колективних договорів до їх переваг або недоліків?

4. У підрозділі 2.3. дисертації зазначається, що укладення колективних договорів фізичними особами – підприємцями, які використовують найману

працю, на практиці залишається вкрай рідкісним явищем (с. 166). Взагалі ж у дисертації недостатньо приділено увагу проблематиці колективно-договірного регулювання трудових відносин з фізичними особами, які використовують найману працю. Так, у підрозділі 2.2. дисертації автором досліджено конкретні колективні договори юридичних осіб, однак жодного колективного договору фізичних осіб, які використовують найману працю, розглянуто не було. Вважаю, що дисертанту необхідно було б розробити конкретні пропозиції з метою популяризації колективно-правового регулювання трудових відносин з фізичними особами, які використовують найману працю, як важливого чинника підтримання соціальної злагоди в державі та суспільстві.

5. Формулюючи висновки до розділу 3 «Зарубіжний досвід ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин» дисертації, автор не обґрунтував жодної конкретної пропозиції із застосування у національному законодавстві позитивного зарубіжного досвіду колективно-договірного регулювання трудових відносин, зокрема не розробив проекти відповідних статей, глав, законів. Такі пропозиції значно посилили б практичну складову дисертації.

Вищенаведені дискусійні питання та зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку роботи, не ставлять під сумнів її теоретичне та практичне значення та не знижують наукову новизну та вагомість отриманих результатів.

**Висновок про дисертаційну роботу.** Дисертаційна робота на тему: «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» здобувача ступеня доктора філософії Дмитра Сергійовича Корнілова є цілісною завершеною, самостійно виконаною науковою працею, яка не порушує принципів академічної доброчесності, має наукову новизну, викликає науковий і практичний інтерес, пропонує розв'язання наукових завдань, що дозволяє зробити висновок про особистий внесок автора у розвиток науки трудового права.



Дисертація на тему: «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» за актуальністю, практичною цінністю та науковою новизною повністю відповідає вимогам чинного законодавства України, що передбачені в п. 6–9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор – Корнілов Дмитро Сергійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право.

**Офіційний опонент:**

професор кафедри цивільного,  
трудового та господарського права  
навчально-наукового інституту № 1  
Харківського національного університету  
внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор

Костянтин МЕЛЬНИК