

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Корнілова Дмитра Сергійовича на тему «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право

Публічна презентація дисертаційної роботи Корнілова Дмитра Сергійовича на тему «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» відбулася на засіданні кафедри права, протокол № 15 від 01.05.2026р. На підставі обговорення змісту презентації дисертаційної роботи ухвалено такий висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації:

1. Актуальність теми дослідження

В умовах становлення України як демократичної, соціальної та правової держави особливої актуальності набуває забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців і держави у сфері трудових відносин. Ефективне правове регулювання праці є одним із ключових завдань сучасної державної політики, оскільки саме через трудову діяльність забезпечуються реалізація соціально-економічних прав людини, соціальна стабільність і належний рівень життя. У таких умовах особливе значення має соціальний діалог як механізм узгодження соціально-трудова інтересів сторін, запобігання конфліктам та формування справедливих умов праці.

У системі соціального діалогу визначальну роль відіграє колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні, оскільки саме колективний договір дозволяє адаптувати загальні норми трудового законодавства до умов конкретного підприємства, установи чи організації. Локальний рівень регулювання забезпечує найбільш наближений до працівника механізм захисту трудових прав, створює можливості для реального впливу сторін соціального діалогу на умови праці, оплату праці та соціальні гарантії. Особливої актуальності ця проблематика набуває в умовах європейської інтеграції України, що зумовлює необхідність адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів, у яких соціальний діалог розглядається як основний інструмент поєднання гнучкості ринку праці та належного соціального захисту працівників.

Водночас у вітчизняній правовій доктрині відсутні комплексні дослідження колективно-договірного регулювання трудових відносин на

локальному рівні саме в системі соціального діалогу з урахуванням сучасних європейських підходів, практик і викликів трансформації ринку праці. Це зумовлює необхідність наукового осмислення теоретико-правових засад соціального діалогу, визначення особливостей локального колективно-договірного регулювання та дослідження зарубіжного досвіду його реалізації, що й визначає актуальність, наукову новизну та практичну значущість теми дисертаційного дослідження.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Тема дисертаційного дослідження узгоджується з пріоритетними напрямками фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, встановленими підпунктом 3.4.2.10. постанови Президії Національної академії наук України від 30 січня 2019 року № 30 (цивільне, трудове, господарське право) та підпунктом 1.2. Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки затвердженою постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 р. № 12-21.

3. Наукова новизна отриманих результатів

У дисертації вперше одержані такі нові наукові результати:

- запропоновано 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;

- запропоновано авторське визначення 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;

- запропоновано 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.

- досліджено 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;

4. Теоретичне та практичне значення результатів роботи

У науково-дослідній сфері результати дослідження, які в сукупності становлять системне знання про колективно-договірне регулювання праці на локальному рівні в системі соціального діалогу, можуть бути основою для подальшої розробки проблем колективно-договірного регулювання праці, соціального діалогу, удосконалення правового регулювання взаємодії між працівниками та роботодавцями.

У правотворчості під час розробки нових або вдосконалення чинних нормативно-правових актів трудового законодавства у сфері колективно-договірного регулювання праці та соціального діалогу;

У правозастосовній діяльності використання одержаних результатів дозволить підвищити ефективність організації та проведення колективних переговорів, укладення і виконання колективних договорів на локальному рівні, мінімізувати ризики правових спорів, забезпечити дотримання прав і обов'язків працівників і роботодавців.

В освітньому процесі матеріали дисертації доцільно використовувати при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних розробок із дисциплін «Трудове право» та «Соціальний діалог», а також у інших навчально-методичних матеріалах для підготовки фахівців з управління персоналом і правознавства.

5. Апробація/використання результатів дисертації

Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднено на таких всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах: «Зловживання правом: проблеми законодавчого визначення» (м. Київ, 23 вересня 2022 року); «Протидія дискримінації в Україні та світі» (м. Дніпро, 20 жовтня 2022 року); «Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у XXI столітті в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 3 березня 2023 року); «Забезпечення стійкості у складних умовах»

(Харків – Брістоль, 8 червня 2023 року); «Безпека та сталий розвиток критичної інфраструктури в умовах воєнного стану» (м. Харків, 8 листопада 2023 року); «Міждисциплінарний дискурс: стійкість критичної інфраструктури» (м. Харків, 14 травня 2024 року).

6. Дотримання принципів академічної доброчесності

За результатами розгляду дисертація Корнілова Дмитра Сергійовича визнана оригінальною роботою, яка не містить фактів академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації.

7. Перелік публікацій за темою дисертації із зазначенням особистого внеску здобувача.

За результатами досліджень опубліковано 15 наукових публікацій, у тому числі:

- 4 статті у наукових фахових виданнях України за спеціальністю, всі з них – одноосібні
- 11 тез виступів на наукових конференціях.

1. Корнілов Д. С. Мобінг як негативне явище у сфері праці та шляхи його подолання через колективно-договірне регулювання трудових відносин. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2023. № 1. С. 425-431. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2023-1-425-431>.

2. Корнілов Д. С. Поняття соціального діалогу у контексті сучасних трудових та соціально-економічних відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2025. № 88 Ч. 2. С. 133-139. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.18>.

3. Корнілов Д. С. Поняття та правова природа колективного договору. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2025. № 90 Ч. 2. С. 389-394. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.54>.

4. Корнілов Д. С. Соціальний діалог замість конфлікту: зарубіжний досвід ефективного врегулювання трудових відносин. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2025. № 6 Ч. 2. С. 36-40. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.5>.

5. Alla Hordeiuk, Dmytro Kornilov. The Collective Agreement as an Institution of Labour Law and a Regulatory-Legal Agreement of Local Action: Historical and Legal Genesis, Current Status, Development Trends. Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering. 2023. Vol. 2. P. 301-316. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-031-60549-9>.

6. Корнілов Д. С. Зміни у законодавстві про колективні договори в умовах воєнного стану та їх негативні наслідки для учасників соціально-трудових відносин. Зловживання правом: проблеми законодавчого визначення: збірник матеріалів науково-практичного семінару, м. Київ, 23 вересня 2022 року. Київ: Київський регіональний центр НАПрН України, 2022. С. 57-60.

7. Корнілов Д. С. Запобігання дискримінації у трудових відносинах через вдосконалення їх колективно-договірного регулювання. Протидія дискримінації в Україні та світі: матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару, м. Дніпро, 20 жовтня 2022 року. Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 156-159.

8. Корнілов Д. С. Особливості протидії мобінгу в сфері трудових відносин на локальному рівні. Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у ХХІ столітті в дослідженнях молодих учених: збірник матеріалів доповідей учасників всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 3 березня 2023 року. Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2023. С. 104-106.

9. Корнілов Д. С. Значення колективного договору у період воєнного стану. Забезпечення стійкості у складних умовах: збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції, Харків – Брістоль, 8 червня 2023 року. Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2023. С. 220-223.

10. Корнілов Д. С. Значення соціального діалогу для стабільного функціонування об'єктів критичної інфраструктури в умовах воєнного стану в Україні. Безпека та сталий розвиток критичної інфраструктури в умовах воєнного стану: тези доповідей науково-практичної конференції, м. Харків, 8 листопада 2023 року. Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2023. С. 73-77.

11. Корнілов Д. С. Історія розвитку соціального діалогу у зарубіжних країнах. Пропілеї права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. №4. С.79-82.

12. Корнілов Д. С. Вплив діяльності Міжнародної організації праці на розвиток інституту соціального діалогу в Україні. Міждисциплінарний дискурс: стійкість критичної інфраструктури: тези доповідей науково-практичної конференції, м. Харків, 14 травня 2024 року. Харків: Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. С. 77-81.

13. Корнілов Д. С. Удосконалення дистанційної роботи в наукових установах через механізм колективно-договірного регулювання праці. Пропілеї права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. № 5. С. 44-45. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.5.10>.

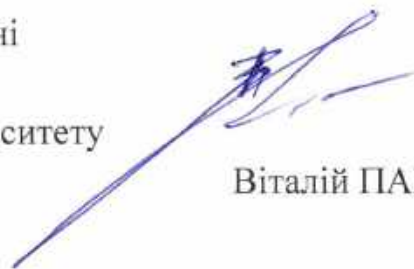
14. Корнілов Д. С. Рівні соціального діалогу як механізм колективно-договірного регулювання праці. Пропілеї права та безпеки: наук, 2025. № 6-7. С. 71-73. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.67.18>.

15. Корнілов Д. С. Роль соціального діалогу у захисті працівників в епоху штучного інтелекту. Пропілеї права та безпеки: наук, 2025. №8. С. 100- 102. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.19>.

8. Висновок наукового керівника

Отже, вважаємо що дисертаційна робота Корнілова Дмитра Сергійовича в р. в. «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44). Відтак, може бути представлена до захисту в разовій спеціалізованій вченій раді для присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право.

Головуючий на розширеному засіданні
кафедри права
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»



Віталій ПАВЛИКІВСЬКИЙ

25.05.2026р.