

РОЗДІЛ II. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 347.4

DOI <https://doi.org/10.26661/2786-5649-2022-2-04>

Правові та практичні проблеми інтеграції європейських стандартів соціального діалогу в Україні

Мартинюк Я. М.

кандидат історичних наук,
доцент кафедри соціогуманітарних технологій
Луцький національний технічний університет
вул. Львівська, 75, Луцьк, Україна
orcid.org/0000-0002-1982-5112
mart.sn@ukr.net

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, профспілки, об'єднання роботодавців, територіальна громада.

В статті досліджується соціальний діалог як важливий елемент праці, управління ринковими відносинами, за допомогою якого інтереси працівників і роботодавців враховуються в процесі вироблення політики та законодавства на всіх рівнях. Підкреслюється, що соціальний діалог в Україні за останні п'ять років стикався з серйозними обмеженнями та невдачами. Серед них – складна політична ситуація, нелегкий економічний і соціальний розвиток та нова динаміка на ринку праці. Впроваджені механізми соціального діалогу фактично не змогли забезпечити тристоронній консенсус щодо важливих політичних рішень у соціально-економічній сфері.

Мета дослідження – вивчення шляхів та методів підвищення ефективності впливу та впровадження соціального діалогу в Україні. Адже успішний соціальний діалог має важливе значення для вирішення економічних і соціальних проблем України та створення позитивного впливу на умови життя та праці її громадян. Автор статі також має на меті: зробити огляд поточного стану соціального діалогу в Україні та дослідити, як необхідні умови для ефективного соціального діалогу виконуються на практиці. Визначити ключові правові та практичні перешкоди для ефективного та впливового соціального діалогу.

Характеризуються основні форми, яких набув соціальний діалог в сучасному українському суспільстві. На національному, галузевому та територіальному рівнях сторони соціального діалогу співпрацюють у таких формах: обмін інформацією (за запитом соціальних партнерів органи державної влади інформують профспілки та організації роботодавців інформацію про ринок праці, у тому числі про виплату заробітної плати); участь представників профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України, урядових комітетів та колегій центральних та місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань трудових відносин; попередні консультації органів державної влади з представниками профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у процесі прийняття рішень; участь соціальних партнерів у розробці та експертизі проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку; тристоронній соціальний діалог у загальнодержавних та територіальних (обласних, районних) тристоронніх соціально-економічних радах, радах фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та координаційних комітетах із сприяння зайнятості населення; колективні переговори.

Поряд з цим в статті аналізується законодавча база, що регулює окремі аспекти соціального діалогу. Адже окрім Закону про соціальний діалог, цілий ряд законів та нормативно-правових актів містять положення, що стосуються різних сторін партнерських взаємин учасників соціально-економічних взаємин.

Legal and practical problems of integration european standards of social dialogue in Ukraine

Martynyuk Y. M.

Candidate of Historical Sciences,

Associate Professor at the Department of Socio-Humanitarian Technologies

Lutsk National Technical University

Lvivska str., 75, Lutsk, Ukraine

orcid.org/0000-0002-1982-5112

mart.sn@ukr.net

Key words: *social dialogue, social partnership, trade unions, employers' association, territorial community.*

The article examines social dialogue as an important element of work, management of market relations, with the help of which the interests of employees and employers are taken into account in the process of policy and legislation development at all levels. It is emphasized that social dialogue in Ukraine has faced serious limitations and failures over the past five years. Among them are the difficult political situation, difficult economic and social development and new dynamics in the labor market. The implemented mechanisms of social dialogue were actually unable to ensure tripartite consensus on important political decisions in the socio-economic sphere.

The purpose of the research is to study the ways and methods of increasing the effectiveness of influence and implementation of social dialogue in Ukraine. After all, a successful social dialogue is important for solving the economic and social problems of Ukraine and creating a positive impact on the living and working conditions of its citizens. The author of the article also aims to: make an overview of the current state of social dialogue in Ukraine and investigate what necessary conditions for effective social dialogue are fulfilled in practice. Identify key legal and practical obstacles to effective and influential social dialogue.

The main forms that social dialogue has acquired in modern Ukrainian society are characterized. At the national, sectoral and territorial levels, the parties to the social dialogue cooperate in the following forms: exchange of information (at the request of social partners, state authorities inform trade unions and employers' organizations of information about the labor market, including the payment of wages); participation of representatives of trade unions, their associations and associations of employers' organizations in meetings of the Cabinet of Ministers of Ukraine, government committees and boards of central and local executive bodies during consideration of labor relations issues; preliminary consultations of state authorities with representatives of trade unions, their associations and associations of employers' organizations in the decision-making process; participation of social partners in the development and examination of projects of legislative acts and programs of socio-economic development; tripartite social dialogue in national and territorial (regional, district) tripartite socio-economic councils, councils of mandatory state social insurance funds, and coordination committees for promoting employment of the population; collective bargaining.

Along with this, the article analyzes the legislative framework that regulates certain aspects of social dialogue. After all, in addition to the Law on Social Dialogue, a number of laws and normative legal acts contain provisions relating to various aspects of partnership relations of participants in socio-economic relations.

Вступ. З моменту здобуття Україною незалежності в 1991 році соціальний діалог був розроблений і впроваджений як інструмент політики для вирішення соціально-економічних проблем, а також як механізм сприяння кращим умовам праці та посиленню соціальної згоди та соціальної справедливості. Він став важливим елементом праці, управління ринковими відносинами, за допомогою якого інтереси працівників і роботодавців враховуються в процесі вироблення політики та законодавства на всіх рівнях.

Проте соціальний діалог в Україні за останні п'ять років стикався з серйозними обмеженнями та невдачами. Серед них – складна політична ситуація, нелегкий економічний і соціальний розвиток та нова динаміка на ринку праці. Інституціоналізовані механізми соціального діалогу фактично не змогли забезпечити тристоронній консенсус щодо важливих політичних рішень у соціально-економічній сфері. Ілюстрацією ситуації, що склалася, є те, що Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР), створена як головний консультативний та тристоронній дорадчий орган з економічних, соціальних і трудових питань, більше ніж на п'ять років призупиняла свою діяльність.

Мета дослідження – вивчення шляхів та методів підвищення ефективності впливу та впровадження соціального діалогу в Україні. Адже успішний соціальний діалог має важливе значення для вирішення економічних і соціальних проблем України та створення позитивного впливу на умови життя та праці її громадян. Дослідження також має на меті: зробити огляд поточного стану соціального діалогу в Україні та дослідити, наскільки необхідні умови для ефективного соціального діалогу виконуються на практиці. Визначити ключові правові та практичні перешкоди для ефективного та впливового соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальний діалог в Україні відбувається між: (1) центральними та місцевими органами виконавчої влади та (2) профспілками та (3) організаціями роботодавців. До цього процесу не залучаються представники підприємницьких об'єднань чи інших неурядових організацій, які входять до громадських рад, створених при центральній та місцевій органах виконавчої влади.

На національному, галузевому та територіальному рівнях сторони соціального діалогу співпрацюють у таких формах:

- обмін інформацією (за запитом соціальних партнерів органи державної влади інформують профспілки та організації роботодавців інформацію про ринок праці, у тому числі про виплату заробітної плати);

- участь представників профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у засі-

даннях Кабінету Міністрів України, урядових комітетів та колегій центральних та місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань трудових відносин;

- попередні консультації органів державної влади з представниками профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у процесі прийняття рішень;

- участь соціальних партнерів у розробці та експертизі проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку;

- тристоронній соціальний діалог у загальнодержавних та територіальних (обласних, районних) тристоронніх соціально-економічних радах, радах фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та координаційних комітетах із сприяння зайнятості населення;

- колективні переговори.

Незважаючи на суттєві політичні, економічні та соціальні реформи в Україні за останні п'ять років, нинішня законодавча та нормативна база щодо соціального діалогу була востаннє «оновлена» у 2012 році з прийняттям Закону про соціальний діалог 2010 року [1]. Поточну редакцію Закону, із незначними змінами було прийнято 12.05.2022 р.

Нині у законодавчій базі, що регулює окремі аспекти соціального діалогу, співіснують декілька суперечливих положень. Адже окрім Закону про соціальний діалог, цілий ряд законів та нормативно-правових актів містять положення, що стосуються різних сторін взаємин учасників соціально-економічних взаємин:

- права та обов'язки сторін, участь у соціальному діалозі центральних та місцевих органів виконавчої влади – Закони про центральні органи виконавчої влади; про місцеві державні адміністрації; про профспілки, їх права та гарантії діяльності; про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності [2; 3; 4; 5];

- основні принципи, процедури, зміст, склад сторін, рівень укладення колективних договорів і угод, загальна система ведення колективних переговорів усіх рівнів – Закон про колективні договори та угоди [6];

- загальна система укладення колективних договорів на рівні підприємства (підприємства, установи, організації) – КЗпП України [7];

- колективно-договірне регулювання окремих сфер трудових відносин та господарської діяльності – Закони про оплату праці, про відпустки, про охорону праці; Господарський кодекс України [8; 9; 10; 11];

- відповідальність за порушення законодавства про колективні переговори та порядок вирішення розбіжностей – Кодекс про адміністративні правопорушення [12] та Закон про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [13];

– функціонування тристоронніх органів у сфері зайнятості та соціального страхування – Закони про зайнятість населення та загальнообов’язкове державне соціальне страхування [14; 15];

– постанови Кабінету Міністрів України (КМУ), що затверджують статuti міністерств, Регламент КМУ, порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод, колективних договорів тощо.

Така ситуація створює правову невизначеність для правоохоронних органів, часто вводить в оману суб’єктів відповідного законодавства та призводить до поганого його дотримання. Більше того, багато колізій законів та порушень правової ієрархії залишаються невіршеними. Наприклад, правила внутрішнього розпорядку Об’єднаних представницьких органів профспілок та організацій роботодавців у багатьох положеннях наразі скасовують Закон про соціальний діалог.

Нинішній стан соціального діалогу створений повільною реакцією політиків і законодавців на зміни, спричинені поточними реформами політичної системи, децентралізацією державного управління, реструктуризацією громадянського суспільства та новою динамікою роботодавців і профспілок.

Розбіжності або накладення законодавчих положень, що стосуються соціального діалогу, призводять до неузгодженості позицій з важливих питань соціально-економічної політики та посилюють вибірковий підхід влади під час консультацій з одних і тих самих питань, що належать до компетенції різних органів та організацій соціального діалогу.

Наприклад, повноваження соціально-економічних рад, визначені Законом «Про соціальний діалог», неадекватно відображені в інших нормативно-правових актах. Йдеться про такі повноваження: схвалення законопроектів; обов’язки щодо розгляду рекомендацій та пропозицій соціально-економічних рад органами державної влади та місцевого самоврядування; участь представників соціально-економічних рад у засіданнях колегіальних органів центральної та місцевих органів виконавчої влади під час обговорення питань соціально-економічної політики.

Слід відмітити, що чинне законодавство не визначає ні механізмів реалізації/розгляду тристоронніх угод, ні того, як уряд має надавати зворотній зв’язок під час виконання рекомендацій органів соціального діалогу. Одночасно у законодавстві не узгоджено ті особливості соціального діалогу, котрі повинні відображати зміни територіального устрою та повноважень органів місцевого самоврядування, пов’язані з реформою децентралізації влади.

Після прийняття Закону «Про добровільне об’єднання територіальних громад» [16], поточна

реформа місцевого самоврядування передбачає зосередження значної частини повноважень на рівні громади з метою покращення добробуту та соціально-економічного розвитку населення. Новостворені територіальні громади (ТГ), серед іншого, відповідатимуть за управління установами, що фінансуються з місцевого бюджету, економічний та соціальний розвиток громади та соціальний діалог. Конституція України визначає територіальний рівень як область, район, місто, селище чи село. Профспілки та організації роботодавців мають відповідну структуру, тобто статус області чи міста, району в місті, району в області, селища чи села.

Натомість вже створені ТГ суттєво відрізняються за своїм складом: є «сільські», «селищні» та «міські» ТГ з адміністративним центром у місті/селищі/селі/. За таких обставин неможливо встановити «єдину для всіх» процедуру визначення складу сторін соціального діалогу в ТГ. Наприклад, відповідно до чинного законодавства до складу профспілок місцевого рівня має входити не менше 2 (!) первинних організацій, а до організацій роботодавців із місцевим статусом – не менше 10 роботодавців. Профспілки здебільшого функціонують у бюджетних установах, а організації роботодавців, як правило, включають великі та середні промислові підприємства. Ймовірність існування таких організацій у «сільських» ТГ дуже мала.

Деякі поточні пропозиції пропонують внести зміни до Закону «Про соціальний діалог» з метою додавання ТГ до територіального рівня соціального діалогу, але поки що не передбачено процедури оцінки потенційних соціальних партнерів на територіальних рівнях, нижчих за обласний. Такий підхід суперечить вимозі репрезентативності/легітимності соціальних партнерів для ефективного соціального діалогу. Отже, необхідно здійснити ґрунтовний аналіз структури кожного ТГ, щоб зрозуміти, які саме профспілкові організації та організації роботодавців присутні, щоб запровадити ефективну взаємодію між сторонами та дієвими платформами соціального чи громадянського діалогу для забезпечення значущої участі громади у прийнятті рішень.

Однією із необхідних умов ефективного соціального діалогу є наявність відповідних органів (інститутів).

Для ведення соціального діалогу на національному та територіальному рівнях відповідно до Закону «Про соціальний діалог» створено національно-територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Законом також передбачено, що за ініціативою зацікавлених сторін можуть створюватися галузеві та міжгалузеві тристоронні чи двосторонні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо) [1].

Законом «Про зайнятість населення» передбачено, що для погодження реалізації політики зайнятості у порядку, встановленому Законом «Про соціальний діалог», можуть створюватися координаційні комітети зі сприяння зайнятості, ради профорієнтації та інші органи соціального діалогу [14].

Створено тристоронні органи управління фондами соціального страхування, а також районні соціально-економічні ради.

Ця багаторівнева інституційна система соціального діалогу породжує низку проблем координації, що перетинаються.

Профспілки та організації роботодавців створені та діють відповідно до Законів про профспілки, їх права та гарантії діяльності та про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності [4]. Нинішня структура профспілок та організацій роботодавців може спричинити певні труднощі під час ведення соціального діалогу на субнаціональному рівні, оскільки профспілки, які є представниками певної економічної діяльності, іноді ведуть переговори з організаціями роботодавців, які є представницькими в інших видах економічної діяльності.

Окрім того, галузеве охоплення організацій соціальних партнерів (приналежність підприємств до певних сфер економічної діяльності) суттєво відрізняється, що призводить до обмеженої сфери застосування колективних договорів, особливо в тих видах економічної діяльності, де переважають малі та мікропідприємства.

Така ситуація спричинила низку проблем у колективно-договірному регулюванні виробничих відносин на галузевому рівні, зокрема: відсутність організаційних структур профспілок та організацій роботодавців на територіальному рівні, особливо в районах, містах, селищах та селах. Ця проблема загострилася через процеси децентралізації та створення територіальних громад. Роботодавці та працівники мають недостатнє інституційне представництво у сферах економічної діяльності, де спостерігається тенденція до зниження кількості зайнятих. Сфера дії галузевих колективних договорів обмежена складом суб'єктів сторін та їх повноваженнями щодо вирішення питань, передбачених законодавством. Негативним чинником є й недостатній обмін інформацією між представницькою галузевою профспілкою та організаціями роботодавців про склад суб'єктів та їх належність до видів економічної діяльності, інтереси яких вони уповноважені представляти, що призводить до невизначеності обсягу та зниження виконання галузевих угод. Структура галузевих організацій соціальних партнерів не відповідає класифікації видів економічної діяльності. Поряд з цим, низький рівень охоплення

роботодавців членством у галузевих організаціях, призводить до того, що профспілки змушені порушувати положення законодавства та на двосторонній основі укладати галузеві угоди з суб'єктами господарювання, об'єднаннями підприємців чи центральними органами виконавчої влади.

Висновки з даного дослідження. Навіть такий загальний аналіз чинних правових засад соціального діалогу, дає підстави переконатись, що діючі законодавчі положення не забезпечують реального впливу соціальних партнерів на процеси формування соціально-економічної політики в Україні.

Для досягнення результатів соціальний діалог потребує політичної підтримки з боку всіх залучених сторін, які в ідеалі висловлюють взаємну довіру та повагу один до одного як рівноправних партнерів і які, що ще важливіше, розглядаються як представницькі та законні суб'єкти, здатні виконувати свої зобов'язання у сприятливих інституційних та правових рамках.

За останні роки політична підтримка та увага, що приділяється інститутам і процесам соціального діалогу, різко зменшилися. Причини подвійні: новопризначені керівники центральних та місцевих органів виконавчої влади не знають вимоги до належного функціонування соціального діалогу, а органи державної влади – як регулятори, правоохоронці та гаранті соціального діалогу – не до кінця розуміють переваги соціального діалогу. Соціальні партнери також вносять свій внесок у цей складний стан речей і вважають за краще відстоювати свої інтереси в односторонньому порядку, лобіюючи відповідні органи державної влади, а не прагнучи досягти тристороннього консенсусу.

Неодмінна умова ефективного соціального діалогу – взаємна довіра та повага партнерів. Тривала внутрішня напруженість в організаціях соціальних партнерів негативно вплинула на функціонування соціального діалогу. Протягом останніх років між Урядом та його соціальними партнерами було багато порушень довіри. Наприклад, недотримання Урядом свого законодавчого зобов'язання щодо ротації головування в Національній тристоронній соціально-економічній раді (НТСЕР) призвело до тимчасового припинення участі організацій роботодавців у Раді.

Не сприяє вирішенню проблеми і той фактор, що велика кількість питань, що підпадають під мандат НТСЕР, вирішуються на інших платформах. Наприклад, до повноважень НТСЕР, визначених Законом, входить, зокрема, вироблення узгоджених позицій та надання рекомендацій та пропозицій сторін соціального діалогу щодо: соціальних стандартів та оплати праці; проекти законодавства, соціальної та економічної політики

та трудових відносин; основні економічні та соціальні показники проекту Державного бюджету України; ратифікація Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міжурядових угод та нормативних актів ЄС з питань прав працівників і роботодавців. Однак такий самий перелік було передбачено підписаною Генеральною угодою на 2019–2021 роки, яка передбачає вирішення питань під час реалізації. Деякі з цих питань, наприклад, ратифікація конвенцій МОП, виходять за рамки колективних переговорів. Крім того, спеціальний додаток містить Порядок звірки, який практично виключає НТСЕР з консультативного процесу.

Отже, критична ситуація в НТСЕР останніх років була спричинена як законодавчими, так і організаційними чинниками. Повноваження НТСЕР, визначені Законом про соціальний діалог, недостатньо викладені в інших нормативно-правових

актах. Крім того, не існує юридичного зобов'язання державних органів звертатися за рекомендаціями НТСЕР з питань, що підпадають під його мандат.

Висока плинність кадрів в органах виконавчої влади ускладнює проведення нарад або ефективне проведення між засіданнями; права, обов'язки та відповідальність членів НТСЕР незрозумілі; недостатня кількість та недостатня кваліфікація персоналу секретаріату заважають належному виконанню завдань; неефективні методи роботи уповільнюють прийняття внутрішніх рішень; відсутня політика публічної комунікації, а отже, громадяни не обізнані з питаннями, які вирішує НТСЕР і позиціями сторін. Тривале призупинення роботи НТСЕР свідчить про нагальну потребу переглянути його статус, відкоригувати законодавчі положення щодо його створення та конкретніше визначити його повноваження, завдання та функції.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 08.09.2022).
2. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17 березня 2011 року № 3166-VI. Дата оновлення: 07.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 08.09.2022)
3. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV. Дата оновлення: 15.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 08.09.2022).
4. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 08.09.2022).
5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Дата оновлення: 02.11.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 08.09.2022).
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 08.09.2022).
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
9. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
10. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
11. Господарський Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Дата оновлення: 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 грудня 1984 року № 8073-X. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. Дата оновлення: 01.01.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
14. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. Дата оновлення: 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
15. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. Дата оновлення: 02.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 09.09.2022).
16. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 5 лютого 2015 року № 157-VIII. Дата оновлення: 14.05.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (дата звернення: 09.09.2022).

REFERENCES

1. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 23 hrudnia 2010 roku № 2862-VI [On social dialogue in Ukraine: Law of Ukraine № 2862-VI]. (2010, December 23). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
2. Pro tsentralni orhany vykonavchoi vlady: Zakon Ukrainy vid 17 bereznia 2011 roku № 3166-VI [On central bodies of executive power: Law of Ukraine № 3166-VI]. (2011, March 17). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
3. Pro mistsevi derzhavni administratsii: Zakon Ukrainy vid 9 kvitnia 1999 roku № 586-XIV [On local state administrations: Law of Ukraine № 586-XIV]. (1999, April 9). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
4. Pro profspilky, yikh prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 15 veresnia 1999 roku № 1045-XIV [About trade unions, their rights and guarantees of activity: Law of Ukraine № 1045-XIV]. (1999, September 15). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
5. Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 22 chervnia 2012 roku № 5026-VI [On employers' organizations, their association, rights and guarantees of activity: Law of Ukraine № 5026-VI]. (2012, June 22). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
6. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 1 lypnia 1993 roku № 3356-XII [On collective agreements and agreements: Law of Ukraine № 3356-XII]. (1993, July 1). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (application date: 08.09.2022) [in Ukrainian].
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 roku № 322-VIII [Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine № 322-VIII]. (1971, December 10). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24 bereznia 1995 roku № 108/95-VR [On remuneration: Law of Ukraine № 108/95-BP]. (1995, March 24). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
9. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15 lystopada 1996 roku № 504/96-VR [About vacations: Law of Ukraine № 504/96-BP]. (1996, November 15). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
10. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14 zhovtnia 1992 roku № 2694-XII [On labor protection: Law of Ukraine № 2694-XII]. (1992, October 14). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
11. Hospodarskyi Kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16 sichnia 2003 roku № 436-IV [Commercial Code of Ukraine: Law of Ukraine № 436-IV]. (2003, January 16). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
12. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia: Zakon Ukrainy vid 7 hrudnia 1984 roku № 8073-Kh [Code of Ukraine on Administrative Offenses: Law of Ukraine № 8073-X]. (1984, December 7). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
13. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy vid 3 bereznia 1998 roku № 137/98-VR [On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts): Law of Ukraine № 137/98-BP]. (1998, March 3). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
14. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 5 lypnia 2012 roku № 5067-VI [On employment of the population: Law of Ukraine № 5067-VI]. (2012, July 5). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
15. Pro zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 23 veresnia 1999 roku № 1105-XIV [On mandatory state social insurance: Law of Ukraine № 1105-XIV]. (1999, September 23). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].
16. Pro dobrovilne obiednannia terytorialnykh hromad: Zakon Ukrainy vid 5 liutoho 2015 roku № 157-VIII [On the voluntary association of territorial communities: Law of Ukraine № 157-VIII]. (2015, February 5). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text> (application date: 09.09.2022) [in Ukrainian].