

**ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ЗМІСТ ПРИНЦИПІВ НЕЗАЛЕЖНОСТІ,
РІВНОПРАВНОСТІ СТОРІН, КОНСТРУКТИВНОСТІ ТА ВЗАЄМОДІЇ
У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ В СФЕРІ ПРАЦІ**

**LEGAL NATURE AND CONTENT OF THE PRINCIPLES OF INDEPENDENCE,
EQUALITY OF THE PARTIES, CONSTRUCTIVITY AND INTERACTION
IN SOCIAL DIALOGUE IN THE FIELD OF WORK**

**Яцишин В.В., помічник ректора,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»**

У статті досліджено правову природу та зміст принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі у сфері праці в Україні. Акцентовано увагу на практичну відсутність наукових досліджень інституту соціального діалогу в Україні на сучасному етапі. Питання принципів хоч і є фундаментом побудови соціального діалогу, однак, ґрунтовних досліджень принципів у сучасній доктрині трудового права не має. У статті розглянуто структури та основні особливості принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії в соціальному діалозі на сучасному етапі розвитку суспільства та нормотворчості. Проаналізовано зв'язок принципів незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії з загальноправовими принципами. Досліджено закріплення вказаних принципів як і міжнародних нормативних актах так і в нормативно-правових актах України. Проаналізовано останню судову практику із соціального діалогу де порушувались питання принципів основних соціального діалогу в сфері праці. Запропоновано розглядати взаємодію сторін соціального діалогу у сфері праці як постійну та конкретну.

Розглянуто взаємодію в соціальному діалозі суб'єктів соціального діалогу як сторін, а також взаємодію з метою вирішення загальнодержавних питань соціального партнерства. Розкрито зміст принципу конструктивності соціального діалогу через два основних елементи, а саме: конструктивність взаємодії та конструктивність рішень. Розкрито зміст принципу рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці через наступні елементи: рівність сторін соціального діалогу в процесі вступу та ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод; рівність можливостей реалізації прав передбачених законодавством про соціальний діалог у сфері праці; рівноправність суб'єктів соціального діалогу у сфері праці під час реалізації інших (нетипових) форм соціального діалогу у сфері праці.

Опрацювання останніх публікацій підтверджує динамічну трансформацію суспільства та економіки до викликів сьогодення, а також переходу до дистанційних видів зайнятості населення. У такому випадку наукове дослідження інституту соціального діалогу в сфері праці та його принципів має вагомий значення.

Ключові слова: Соціальний діалог, принципи соціального діалогу, принцип незалежності в соціальному діалозі, принцип рівноправності сторін в соціальному діалозі, принцип конструктивності в соціальному діалозі, принцип взаємодії в соціальному діалозі.

The article examines the legal nature and content of the principles of independence, equality of the parties, constructiveness and interaction in social dialogue in the field of labor in Ukraine. Emphasis is placed on the practical lack of research of the Institute of Social Dialogue in Ukraine at the present stage. Although the question of principles is the foundation of social dialogue, however, there is no thorough study of the principles in the modern doctrine of labor law. The article considers the structures and main features of the principles of independence, equality of the parties, constructiveness and interaction in social dialogue at the present stage of development of society and rule-making. The interrelation of the principles of independence, the page of equality, constructiveness and interaction with common law principles are analyzed. The consolidation of these principles has been studied both in international normative acts and in normative legal acts of Ukraine. The latest case law on social dialogue with violation of the principles of basic social dialogues in the field of labor is analyzed. It is proposed to pay attention to the interaction of the page of social dialogue in the field of labor as a permanent and specific side.

Consider the interaction in the social dialogue of the subjects of social dialogue as a page, as well as interact with the solution of national issues of social partnership. Disclosure of the content of the principles of constructive social dialogue through two main elements, namely: constructive interaction and constructive decisions. The content of the principle of equality of the parties to the social dialogue in the field of labor is revealed through the following elements: equality of the parties to the social dialogue in the process of joining and conducting collective bargaining in order to conclude collective agreements; equality of opportunities to exercise the rights provided by the legislation on social dialogue in the field of labor; equality of subjects of social dialogue in the field of labor during the implementation of other (atypical) forms of social dialogue in the field of labor.

The elaboration of the latest publications confirms the dynamic transformation of society and the economy to the challenges of today, as well as the transition to remote employment. In this case, the research of the institute of social dialogue in the field of labor and its principles is important.

Key words. Social dialogue, principles of social dialogue, the principle of independence in social dialogue, the principle of equality of the page in social dialogue, the principle of constructiveness in social dialogue, the principle of interaction in social dialogue.

Постановка проблеми. Одним із інститутів партнерства, взаємодії та вироблення згоджених, узгоджених рішень є інститут соціального діалогу в сфері праці. Питання принципів, їх науковий аналіз як складових соціального діалогу в сфері праці, майже не досліджений вченими. Однак, саме теоретичні напрацювання дають змогу в подальшому забезпечувати належне функціонування в суспільстві того чи іншого інституту.

Принцип незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці є базовими категоріями на яких ґрунтується увесь інститут.

В умовах динамічної трансформації та перебудови інститутів суспільства та економіки, їх пристосування до

викликів сьогодення, а також переходу до дистанційних видів зайнятості населення постає необхідність у повному та всебічному дослідженні принципів соціального діалогу в сфері праці.

Мета статті. Метою цієї статті є намагання автора надати власні, обґрунтовані, визначення поняттям: принцип незалежності в соціальному діалозі; принцип рівноправності сторін в соціальному діалозі; принцип конструктивності в соціальному діалозі; принцип взаємодії в соціальному діалозі, а також прослідкувати їх взаємозв'язки, правову природу та нормативне закріплення через призму як міжнародних актів так і чинного законодавства.

Аналіз останніх публікацій. Пряме чи опосередковане відношення до питання наукового дослідження

принципів соціального діалогу в сфері праці мали такі вчені як Дорофєєва В.І., Лагутіна І.В., Мединська Л.В., Погребняк С.П., Сорочишин М.В., Чанишева Г.І. Зазначені науковці зробили значний вклад у формування наукового бачення як принципів соціального діалогу в сфері праці так і принципів в їх загальному значенні. Проте, окреслена в цій статті проблематика, надалі залишається актуальною й надалі потребує подальших наукових досліджень.

Вклад основного матеріалу. Незалежність є базовою категорією, що взагалі дає можливість в конкретному випадку мати ту чи іншу правосуб'єктність. **Принцип незалежності сторін соціального діалогу в сфері праці** є гарантом того, що сторона соціального діалогу в сфері праці, реалізуючи його, буде обмежена від негативного та/чи позитивного впливу.

На думку Козюбри М.І., Погребняка С.П. та ін. 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 підгалузеві права і правових інститутів. Так, найважливішими вимогами виборчого права як підгалузі права є принципи загального, рівного й прямого виборчого права та таємного голосування [4, 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.

Носач А.В. 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 невідповідність або невідповідність будь-яким зовнішнім впливам [7, с. 246].

На нашу думку, принцип незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці доцільно розглядати у трьох площинках а саме: незалежність роботодавця або об'єднання роботодавців як сторони соціального діалогу; незалежність профспілки або об'єднання профспілок як сторони соціального діалогу; незалежність органів виконавчої влади як сторони соціального діалогу.

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.

Принцип незалежності профспілки або об'єднання профспілок як сторони соціального діалогу передбачений спеціальним законом – Законом України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності».

Водночас, ще на рівні Конвенції Міжнародної організації праці №87 передбачена заборона держави втручатись у право свободи асоціацій здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.

На нашу думку, доцільно навести деяку судову практику, що захищала принцип незалежності соціального діалогу у сфері праці. Так, в провадженні Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду знаходилася справа № 501/2694/18 відповідно до якої була розглянута касаційна скарга державного підприємства на рішення

Іллічівського міського суду Одеської області. Короткий виклад обставин справи зводиться до того, що у вересні 2018 року фізична особа звернулася до суду з позовом до державного підприємства, третя особа – незалежна профспілка працівників, про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Позовна заява мотивована тим, що наказом виконуючого обов'язки директора особу звільнено з роботи на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України, у зв'язку з появою на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Особа вважала, що її звільнення відбулось з порушенням положень трудового законодавства, так як протоколом Президії незалежної профспілки працівників було відмовлено відвідачу 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 [9].

Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду у справі № 501/2694/18 наголосив, що посилення касаційної скарги на те, що профспілкою не дотримано положень законодавства щодо оформлення протоколу, на увагу не заслуговують, оскільки аналіз положень статті 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» свідчить про те, що профспілки самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству у тому числі, самостійно вирішують та встановлюють порядок діловодства та вимоги до оформлення своїх внутрішніх документів якими оформлюються рішення виборних органів [9].

Таким чином, міститься актуальна судово-практика, у якій підтверджуються позиції чинного законодавства стосовно незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу незалежності сторін соціального діалогу у сфері праці та їх представників як одна із основних засад соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці під час його реалізації вільні у прийнятті власних рішень, мають можливість приймати самостійні рішення, з огляду на власні бачення і власні бажання.

Принцип рівноправності сторін соціального діалогу. 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 свою чергу С.П. Погребняк каже 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. Погребняк зазначає, що у сучасній літературі визначають два суттєві аспекти досягнення рівності, а саме: забезпечення рівних можливостей та забезпечення рівних результатів [8, с. 8-17].

С.П. Погребняк каже про те, що на сьогодні загальноновизнаною 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 [8, с. 13].

Мединська Л.В. також каже про те, що поява принципу рівності пов'язана з розробкою доктрини правової, а пізніше – соціальної держави та громадянського суспільства. Найбільш розробленим цей принцип є в 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 [6, с. 425].

Мединська Л.В. 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 року [6, 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 Голубевої Н.Ю. близьким до принципу рівності усіх перед законом і судом є принцип процесуальної рівноправності, який є проявом принципу рівності громадян перед законом і судом [2, с. 108].

Голубева Н.Ю. каже про те, що 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 права людини, міжнародних пактах з прав людини і в конституційних законах більшості країн світу. Права людини належать їй від народження, є невідчужуваними, а тому немає людей із більшими чи меншим обсягом прав – всі від природи наділені одними і тими самими правами [2, с. 108].

Як зазначає Дорофєєва В.І. принцип рівноправності полягає у тому, що держава повинна не лише декларувати рівні права, але і гарантувати рівні можливості користуватись наданими правами [3, с. 46].

Сорочишин М.В. зазначає, що принцип рівноправності також означає рівне ставлення з боку держави до сторін соціального діалогу і працівників, які користуються правом свободи професійних об'єднань. Але переважне право на ведення соціального діалогу у сфері праці надається найбільш репрезентативним представникам сторін. Сорочишин М.В. каже про те, що не викликає жодних сумнівів, що рівність вимагає, аби тими самими правами могли користуватись всі профспілки і всі організації роботодавців. Йдеться про те, аби в конкретних окремих ситуаціях використати ці повноваження у якнайкращий спосіб для працівників або роботодавців [10, с. 86].

Таким чином, принцип рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці є похідним від сформованого у 50-х роках 20 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 української держави вказаний принцип було відображено у актах національного законодавства.

На нашу думку, зміст принципу рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці складається з таких елементів:

- 1) рівність сторін соціального діалогу в процесі вступу та ведення колективних переговорів з метою укладення колективних договорів і угод;
- 2) рівність можливостей реалізації прав передбачених законодавством про соціальний діалог у сфері праці;
- 3) рівноправність суб'єктів соціального діалогу у сфері праці під час реалізації інших (нетипових) форм соціального діалогу у сфері праці.

Доцільно сформулювати наступне визначення принципу рівноправності сторін соціального діалогу у сфері праці як одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої сторони соціального діалогу у сфері праці рівні у своїх правах та можливостях.

Принцип конструктивності у соціальному діалозі.

В літературі, у широкому сенсі конструктивність трактують як один із прийомів формоутворення, який побудований на розрахунках фізичних властивостей матеріалів і функцій об'єктів.

Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови містить 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 [1].

Питання конструктивності соціального діалогу у сфері праці, а також дослідження принципу конструктивності соціального діалогу у сфері праці вченими-правниками взагалі не досліджувалось.

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

В.М. Курепін каже про те, 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 [5, 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 у тому, аби прийняті домовленості, що оформлені належним чином відповідали принципам верховенства права, законності.

У разі коли хоча б одна із 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 протиріччя.

Принцип конструктивності соціального діалогу у сфері праці може проявлятися у двох основних аспектах, а саме: конструктивному компромісі та конструктивній взаємодії.

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

Принцип взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці.

За тлумачним словником української мови «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. Взаємодія – перебувати у зв'язку, взаємно проявляти дію або погоджено взаємно діяти, бути у взаємодії [1].

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 [11].

Шевченко А.Є. пише про те, що 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 [13, с. 43-46].

В. Шванков зазначає, що взаємодія – це ділове співробітництво на основі взаємодопомоги частин та елементів системи з метою найбільш ефективного розв'язання завдань [12, с. 10].

Соціальний діалог 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 протиріч та знаходження спільного вирішення поставлених проблем.

Сорочишин М.В. каже про те, 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 [10, с. 93].

В.М. Курепін каже про те, що принцип взаємодії, як принцип соціального діалогу означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети [5, с. 8].

Пропонуємо розглядати взаємодію сторін соціального діалогу у сфері праці як постійну та конкретну. Наприклад, на локальному рівні, постійна взаємодія необхідна для того аби забезпечувати нормальну діяльність під-

приємства через комунікацію працівників-роботодавця-профспілки і з метою вирішення нагальних питань, що виникають в процесі реалізації трудової функції. Така взаємодія здійснюється безперервно.

Конкретна ж взаємодія покликана вирішити певну, достатньо обмежену в часі, проблему. Такою взаємодією можуть бути заходи покликані на укладання новою редакцією колективного договору.

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

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 партнерства.

На нашу думку, доцільно сформулювати наступне визначення принципу взаємодії в соціальному діалозі у сфері праці як одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої соціальний діалог у сфері праці є погодженою у часі та місці спільною діяльністю, партнерським співробітництвом сторін соціального діалогу у сфері праці з метою реалізації мети соціального діалогу.

Висновки. Враховуючи аналіз вищеведеного матеріалу, можна зробити висновок, що принципи соціального діалогу в сфері праці знаходяться в постійній синергії з загальноправовими принципами. Саме ж ідейно-змістове навантаження та правова природа даних принципів трансформуються паралельно загальним змінам суспільних інститутів за викликом часу. Функціонуючи у сукупності, принципи соціального діалогу в сфері праці здатні забезпечити подальшу розбудову інституту соціального діалогу в сфері праці. Проаналізовані принципи незалежності, рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії у соціальному діалозі в сфері праці відносяться до категорії основних принципів соціального діалогу.

Розкриття понять принципів соціального діалогу в сфері праці, а також аналіз нормативно-правової бази на предмет закріплення та застосування основоположних засад та ідей соціального діалогу в сфері праці є актуальним і на теперішній час.

ЛІТЕРАТУРА

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. URL: <https://slovnuk.me/dict/architecture/> (дата звернення: 25.03.2021).
2. Голубева Н.Ю. Поняття та система принципів цивільного процесуального права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. № 53. С. 103–114.
3. Дорофеева В.І. Принципи регулювання взаємовідносин органів державної влади та громадських об'єднань. *Конституційно-правові академічні студії*. № 3. 2017. С. 46.
4. Козюбра М.І., Погребняк С.П., Цельєв О.В., Матвеева Ю.І. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с.
5. Курепін В.М. Охорона праці в галузі : змістовий модуль 1: конспект лекції. Миколаїв, 2021. 29 с.
6. Мединська Л.В. Історичний розвиток засади рівності сторін у кримінальному судочинстві. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Одеса, 2009. С. 423-434.
7. Носач А.В. Державний суверенітет і територіальна цілісність – фундаментальні національні інтереси України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 3. С. 246.
8. Погребняк С.П. Втілення принципу рівності в юридичних актах. *Вісник Академії правових наук України*. 2006. № 3(46). С. 8–17.
9. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду у справі № 501/2694/18 від 29.03.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95982817> (дата звернення: 05.05.2021).
10. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Одеса, 2012. 205 с.
11. Фесюнін В.М. Організаційно-правові засади взаємодії органів Державної податкової служби з населенням : дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.07. Харків, 2007. 187 с.
12. Шванков В. М. Теоретичні основи координації і взаємодії в органах внутрішніх справ. Москва, 1978. 174 с.
13. Шевченко А.Є. До питання функціонування громадянського суспільства та розбудови правової держави в Україні. *Юридичний вісник*. 2014. № 4(33). С. 43–46.