

УДК 349.2.

DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2021.14.012>

Яцишин В.В.,

помічник ректора,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національний університет «Одеська юридична академія»***ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ЗМІСТ ПРИНЦИПІВ ДОБРОВІЛЬНОСТІ ТА ПРИЙНЯТТЯ РЕАЛЬНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ВЗАЄМНОЇ ПОВАГИ ТА ПОШУКУ КОМПРОМІСНИХ РІШЕНЬ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ В СФЕРІ ПРАЦІ**

**Постановка проблеми.** У результаті дослідження правової природи та принципів соціального діалогу в сфері праці як основних засад та ідей соціального діалогу, постає необхідність дослідження кожного окремого принципу соціального діалогу в сфері праці як складової вказаного інституту суспільних відносин. Саме по собі дослідження зазначеного питання є необхідним для повного теоретичного осмислення інституту соціального діалогу в сфері праці.

Комплексне дослідження принципів соціального діалогу в сфері праці, хоч і набуває нині все більшої актуальності, проте вченими майже не проводилось. Водночас, актуальність дослідження вказаного питання тісно переплітається із загальносвітовими процесами, що зорієнтовані на відділені/дистанційні трудові та інші відносини в суспільстві. Не є виключенням і соціальний діалог у сфері праці.

**Мета дослідження.** Головною метою проведеного дослідження є надання авторських визначень поняттям принципи добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень в соціальному діалозі в сфері праці, а також з'ясування правової природи та значення окреслених принципів для інституту соціального діалогу в сфері праці.

Частково чи всебічно досліджували принципи, у тому числі, соціального діалогу в сфері праці, вчені із різних галузей наукового знання, а саме: Дорофєєва В.І., Лагутіна І.В., Мединська Л.В., Погребняк С.П., Притика Ю.Д.,

Сіроткіна М.В., Сорочишин М.В., Трюхан О.А., Чанишева Г.І. та багато інших.

**Виклад основного матеріалу. Принципи добровільності соціального діалогу.** Як вдало 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 [16, с. 244].

Поняття «добровільність» невіддільне від поняття «свобода волі». Інакше кажучи, «добровільність» як психологічна складова поведінки припускає знаходження людини на момент свідомого вчинення нею відповідної дії (бездіяльності) у стані свободи від зовнішнього примусу [16, с. 244].

Курепін В.М. говорить, що принцип добровільності у соціального діалогу 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 укласти колективні договори і угоди або брати участь у інших формах соціального діалогу будь-якими адміністративними засобами та заходами [9, с. 8].

Сорочишин М.В. каже про те, 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. Даний принцип є важливою гарантією подальшого розвитку демократичних інститутів та зміцнення всієї системи соціального діалогу [12, с. 91].

Дійсно, сторони соціального діалогу, в межах окреслених чинним законодавством, вільні у виборі предмету та порядку відносин. В цьому і проявляється природа диспозитивності регулювання трудових відносин.

Білик О.М., на прикладі громадських об'єднань, говорить про те, 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 [1, с. 152].

Сіроткіна М.В. 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 [11, с. 284].

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 протиріччів радикальними заходами, що в зрозумілій мірі деструктивно впливає на всі суспільні відносини.

На основі 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 в соціальному діалозі у сфері праці як одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні вступати у відносини між собою без тиску, чи примусу.

**Принцип прийняття реальних зобов'язань у соціальному діалозі.** З метою повного та всебічного розкриття змісту принципу прийняття реальних зобов'язань, з початку, доцільно розглянути поняття юридичного визначення реальних зобов'язань. Поняття реальних зобов'язань 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 [4, с. 49].

Гринько Р.В. зазначає, що принцип реального виконання зобов'язання означає його виконання в натурі [6, с. 41].

Курепін В.М. 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 обдуманно підходити до процесу ведення колективних переговорів,

розуміючи свої реальні можливості з урахуванням впливу, як внутрішніх, так і зовнішніх факторів [9, с. 8-9].

Як зазначає М.І. Терехух за цілою низкою нормативно-правових актів, що приймалися в Україні, спостерігались лише декларативність намірів без реальних механізмів їх втілення [14, с. 101].

Сороцишин М.В. пише про те, 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 [12, с. 91-92].

В юридичній науці питання прийняття реальних зобов'язань у соціальному діалозі у сфері праці практично не досліджено. Водночас, принцип прийняття реальних зобов'язань віднесено до основних принципів соціального діалогу.

Пропонуємо виділити наступні характеристики цього принципу, а саме:

1) принцип прийняття реальних зобов'язань, як правило, містить своє відображення у локальному нормативному акті – шляхом покладання на сторону певних умов та визначення подальших дій;

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

3) передумовою прийняття реальних зобов'язань повинен бути застосований принцип оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань.

Саме принцип оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань надасть змогу стороні соціального діалогу у сфері праці об'єктивно, виважено підійти до прийняття рішень в рамках 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 є покладенням на себе стороною соціального діалогу, що як правило закріплюється в локальному нормативному акті, таких умов, які можуть бути дійсно, фактично, в натурі, виконані нею у майбутньому.

На нашу думку, доцільно доповнити перелік основних принципів соціального діалогу в сфері праці, що закріплені у законодавстві України принципом оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань, що взяті на себе сторонами.

Пропонуємо надати наступне визначення принципу прийняття реальних зобов'язань у соціальному діалозі, а саме як однієї із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні узгоджувати покладання на себе лише дійсні, фактичні та такі, що можуть бути виконанні умови з додержанням дій з попередньої оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань.

**Принцип взаємної поваги у соціальному діалозі.** Вказаний принцип базується на загальноетичних концепціях взаємовідносин між певними суб'єктами.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови повага розуміється як почуття шани, прихильне ставлення, що ґрунтується на визнанні чийх-небудь заслуг, високих позитивних якостей когось, чогось [3].

В земельному праві, Мироненко І.В., виділяє положення про взаємну повагу власників сусідніх об'єктів нерухомого майна як конкретизацію у сфері сусідських відносин загальноправового принципу добросовістості, 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 [10, с. 28].

Ковадло Г. ототожнює поняття взаємної толерантності і взаємної терпимості – як ситуацію «взаємної поваги» [7, с. 166].

Степанюк А.Х. 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 [13, с. 45-46].

На думку В.М. Курепіна, принцип взаємної поваги означає те, що сторони соціального діалогу мають перш за все поважати пропозиції та рекомендації одна одної, уникати висловлювань та дій, що завдають шкоди ділової 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 [9, с. 9].

На нашу думку, можна надати наступне визначення принципу взаємної поваги у соціальному діалозі у сфері праці, а саме як однієї із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні шанобливо, прихильно, ввічливо ставитись до протилежної сторони соціального діалогу – свого соціального партнера.

**Принцип пошуку компромісних рішень в соціальному діалозі.** З метою всебічного розкриття принципу пошуку компромісних рішень доцільно розглянути такі поняття як компроміс та правовий компроміс.

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає компроміс як угоду, якої досягають взаємними поступками; поступка заради досягнення мети [3].

Бобровник С.В. під правовим компромісом розуміє передбачений законодавством,

ціннісноорієнтований спосіб вирішення правового конфлікту, який заснований на взаємоступках учасників суспільних відносин [2, с. 109-113].

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 установок 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 Гоулман пояснює це залежністю раціональної складової нашого мозку від різних емоційних процесів [5, с. 30].

Федоришина Г.С. 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 влаштувало б обидві сторони конфлікту. Використання правового компромісу є добровільне волевиявлення праводієздатних та рівних між собою учасників правовідносин [15, с. 402-403].

Козачук Д.А., Тодошак О.В., говорять про те, що сучасна система механізмів компромісного врегулювання правових спорів в світі 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 [8, с. 67].

Також, Козачук Д.А., Тодощак О.В., зазначають, 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 напрямком 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 [8, с. 67].

Серед процедур компромісного врегулювання публічно-правових спорів найбільш ефективними на теперішньому етапі розвитку правової системи України є прості безпосередницькі процедури переговорів і внутрішнього перегляду [8, с. 71].

Курепін В.М. 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 [9, с. 9].

Вважаємо, що принцип пошуку компромісних рішень є тією засадою соціального діалогу яка повністю відповідає його природі, адже пошук компромісних рішень здійснюється через призму визначення та зближення позицій сторін, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень.

На нашу думку, можна надати наступне визначення принципу пошуку компромісних рішень в соціальному діалозі у сфері праці, а саме як однієї із основних засад соціального

діалогу у сфері праці відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов'язані здійснювати заходи із віднайдення найвзаємоприйнятніших рішень, зближення поглядів та позицій та прийняття спільних, узгоджених рішень.

**Висновки.** Дослідивши принципи добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень в соціальному діалозі в сфері праці можна зробити висновок про те, що вказані принципи є саме спеціальними принципами інституту соціального діалогу в сфері праці. Встановлено, що принцип добровільності означає одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні вступати у відносини між собою без тиску, чи примусу. Принцип прийняття реальних зобов'язань є однією із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні узгоджувати покладання на себе лише дійсні, фактичні та такі, що можуть бути виконанні умови з додержанням дій з попередньої оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань. Принцип взаємної поваги у соціальному діалозі у сфері праці є однією із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні шанобливо, прихильно, ввічливо ставитись до протилежної сторони соціального діалогу – свого соціального партнера. Принцип пошуку компромісних рішень є однією із основних засад соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов'язані здійснювати заходи із віднайдення найвзаємоприйнятніших рішень, зближення поглядів та позицій та прийняття спільних, узгоджених рішень.

Таким чином, досліджено правову природу та надано визначення таких із основних принципів соціального діалогу в сфері праці як принцип добровільності, принцип прийняття реальних зобов'язань, принцип взаємної поваги та принцип пошуку компромісних рішень. Залишається актуальним й подальше доктринальне дослідження вказаних принципів та інших принципів соціального діалогу в сфері праці.

**Анотація**

У статті розглянуто поняття та правову природу низки основних принципів соціального діалогу в сфері праці таких як принцип добровільності, принцип прийняття реальних зобов'язань, принцип взаємної поваги та принцип пошуку компромісних рішень. Визначено актуальність та доцільність подальшого доктринального дослідження вищевказаних принципів та інших принципів соціального діалогу в сфері праці.

Встановлено, що принцип добровільності означає одну із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні вступати у відносини між собою без тиску, чи примусу.

Визначено, що принцип прийняття реальних зобов'язань є однією із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні узгоджувати покладання на себе лише дійсні, фактичні та такі, що можуть бути виконанні умови з додержанням дій з попередньої оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань.

Встановлено, що принцип взаємної поваги у соціальному діалозі у сфері праці є однією із основних ідей соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої всі сторони соціального діалогу повинні шанобливо, прихильно, ввічливо ставитись до протилежної сторони соціального діалогу – свого соціального партнера.

Визначено, що принцип пошуку компромісних рішень є однією із основних засад соціального діалогу у сфері праці відповідно до якої сторони соціального діалогу зобов'язані здійснювати заходи із віднайдення найвзаємоприйнятніших рішень, зближення поглядів та позицій та прийняття спільних, узгоджених рішень.

Запропоновано доповнити перелік основних принципів соціального діалогу в сфері праці, що закріплені у законодавстві України принципом оцінки реальних можливостей виконання зобов'язань, що взяті на себе сторонами.

Зроблено висновки про необхідність подальшого наукового дослідження принципів соціального діалогу в сфері праці.

**Ключові слова:** Соціальний діалог, принципи соціального діалогу, принцип добровільності, принцип прийняття реальних зобов'язань, принцип взаємної поваги, принцип пошуку компромісних рішень.

**Summary**

**Yatsyshyn V.V. Legal nature and content of the principles of voluntary and acceptance of real commitments, mutual respect and the search for compromise solutions in social dialogue in the field of work**

The article considers the concept and legal nature of a number of basic principles of social dialogue in the field of labor, such as the principle of voluntariness, the principle of real commitment, the principle of mutual respect and the principle of finding compromise solutions. The relevance and expediency of further doctrinal research of the above principles and other principles of social dialogue in the field of labor are determined.

It is established that the principle of voluntariness means one of the main ideas of social dialogue in the field of labor, according to which all parties to social dialogue should enter into relations without pressure or coercion.

It is determined that the principle of making real commitments is one of the main ideas of social dialogue in the field of labor, according to which all parties to social dialogue should agree to assume only real, factual and such that can be met opportunities to fulfill obligations.

It is established that the principle of mutual respect in social dialogue in the field of labor is one of the main ideas of social dialogue in the field of labor according to which all parties to social dialogue should respect the other side of social dialogue – their social partner.

It is determined that the principle of finding compromise solutions is one of the main principles of social dialogue in the field of labor, according to which the parties to social dialogue are obliged to take measures to find the most mutually acceptable solutions, converge views and positions and make joint, agreed decisions.

It is proposed to supplement the list of basic principles of social dialogue in the field of labor, which are enshrined in the legislation of Ukraine on the principle of assessing the real possibilities of fulfilling the obligations assumed by the parties.

Conclusions are made about the need for further research on the principles of social dialogue in the field of labor.

**Key words:** Social dialogue, the principles of social dialogue, the principle of voluntariness, the principle of real commitment, the principle of mutual respect, the principle of finding compromise solutions.

**Список використаних джерел:**

1. Білик О.М. Громадські об'єднання: законодавче регулювання, нові права і можливості *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. пр. Київ : КНЕУ, 2013. С. 149–155.
2. Бобровник С.В. Правовий компроміс і правовий конфлікт як ціннісні виміри права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 109–113.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови. URL: <https://slovnyk.me/dict/architecture/> (дата звернення: 27.05.2021).
4. 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.
5. 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. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3969/11.pdf?sequence=1> (дата звернення: 27.05.2021).
6. Гринько Р.В. Щодо питання про виконання цивільно-правового зобов'язання. *Часопис цивілістики*. 2016. Вип. 21. С. 37v42. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/8766/37-42.pdf?sequence=1> С. 41. (дата звернення: 27.05.2021).
7. Ковадло Г. Толерантність як вимога розуму та взаємного самообмеження. *Філософські діалоги*. 2010. Вип. 4. С. 159–168. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/28598/15-Kovadlo.pdf> С. 166. (дата звернення: 27.05.2021).
8. Козачук Д.А., Тодошак О.В. ПУБЛІЧНО-ПРАВОВІ СПОРИ: СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2019. Вип. № 2/2019. С. 67.
9. Курепін В.М. Охорона праці в галузі : змістовий модуль 1: конспект лекції. Миколаїв, 2021. 29 с.
10. Мироненко І.В. Обов'язковість взаємної поваги та співпраці власн. та корист. суусудінх. зем. ділянок як принцип права сусідства (добросусідства). *Науково-практичний журнал «Екологічне право»*. 2020. Вип. 4. URL: [https://web.archive.org/web/20210519014623id\\_/http://ecolaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2020/4/7.pdf](https://web.archive.org/web/20210519014623id_/http://ecolaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2020/4/7.pdf) (дата звернення: 27.05.2021).

11. 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.
12. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Одеса, 2012. 205 с.
13. Степанюк А.Х. Кримінально-виконавче право України: навч. посібник / за ред. А.Х. Степанюка. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 624 с.
14. Терехух М.І. Проблеми стратегічного розвитку сільських територій України в контексті сталості. *Збірник наукових праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту: Економічні науки*. 2018. № 12. 378 с. [http://xktei.km.ua/files/Збірник%20наукових%20праць%20\\_№12\\_2018.pdf#page=93](http://xktei.km.ua/files/Збірник%20наукових%20праць%20_№12_2018.pdf#page=93) (дата звернення: 28.05.2021).
15. Федоришина Г.С. Правовий компроміс як спосіб досудового захисту прав. *Правове забезпечення інтеграції України в європейський політичний, економічний, безпековий, інтелектуальний простір*: мат. Всеукр. науково-практ. конф. Хмельницький, 2019. С. 402-403.
16. Шульга А.М. Добровільність як ознака правомірної поведінки особи. *Форум права*. 2016. № 2. URL:[http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/932/dobrovil\\_nist\\_yak\\_oznaka\\_pravomirnoyi\\_po.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/932/dobrovil_nist_yak_oznaka_pravomirnoyi_po.pdf?sequence=2&isAllowed=y) (дата звернення: 28.05.2021).