



ЮРИДИЧНИЙ НАУКОВИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЖУРНАЛ

ЕЛЕКТРОННЕ НАУКОВЕ
ФАХОВЕ ВИДАННЯ

www.lsej.org.ua

1' 2016

**Державний вищий навчальний заклад
«Запорізький національний університет»
Міністерства освіти і науки України**

**Електронне наукове фахове видання
«Юридичний науковий
електронний журнал»**

№ 1, 2016

**Електронний журнал включений до переліку електронних фахових видань України
на підставі Наказу МОН України від 21 листопада 2013 року № 1609**

**Запорізький національний університет
Запоріжжя 2016**

УДК 34(05)
ББК 67я5

Юридичний науковий електронний журнал – електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет»

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Коломосць Тетяна Олександрівна – доктор юридичних наук, професор

Заступник головного редактора:

Бондар Олександр Григорович – доктор юридичних наук, доцент

Відповідальний секретар:

Віхляєв Михайло Юрійович – доктор юридичних наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Дугинець Олександр Сергійович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Биргеу Михайло Михайлович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Молдова);
Севрюков Олександр Павлович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Ібрагімов Соліджон Ібрагімович – доктор юридичних наук (Республіка Таджикистан);
Сильченко Микола Володимирович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Білорусь);
Манн Томас – доктор юридичних наук, професор (Федеральна Республіка Німеччина);
Колнаков Валерій Костянтинівич – доктор юридичних наук, професор;
Кузьменко Оксана Володимирівна – доктор юридичних наук, професор;
Бевзенко Володимир Михайлович – доктор юридичних наук, професор;
Мельник Роман Сергійович – доктор юридичних наук, професор;
Миколенко Олександр Іванович – доктор юридичних наук, професор;
Озерський Ігор Володимирович – доктор юридичних наук, доцент;
Приймаченко Дмитро Володимирович – доктор юридичних наук, професор;
Лук'янець Дмитро Миколайович – доктор юридичних наук, доцент;
Берлач Анатолій Іванович – доктор юридичних наук, професор;
Калюжний Ростислав Андрійович – доктор юридичних наук, професор;
Шипка Роман Богданович – доктор юридичних наук, професор;
Дудоров Олександр Олексійович – доктор юридичних наук, професор;
Лукашевич Віталій Григорович – доктор юридичних наук, професор;
Батанов Олександр Васильович – доктор юридичних наук, професор;
Лютіков Павло Сергійович – доктор юридичних наук, доцент;
Верлос Наталя Володимирівна – кандидат юридичних наук;
Ганзенко Олександр Олександрович – кандидат юридичних наук, доцент;
Макаренков Олексій Леонідович – кандидат юридичних наук;
Ткалич Максим Олегович – кандидат юридичних наук, доцент.

*Рекомендовано до опублікування вченою радою
ДВНЗ «Запорізький національний університет»,
протокол № 8 від 23 лютого 2016 р.*

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1

**ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ**

Арабаджи Н.Б. АКСІОЛОГІЧНА ПРИРОДА ПРАВОВОГО ПОРЯДКУ В КОНТЕКСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ ЛЕГАЛЬНОСТІ ТА ЛЕГІТИМНОСТІ	8
Бедрій М.М. ВПЛИВ ВЕРВНОГО ПРАВА НА ЗМІСТ «РУСЬКОЇ ПРАВДИ»	11
Грубінко А.В., Чорний А.М. ТРЕТЕЙСЬКЕ СУДОЧИНСТВО ЛИТОВСЬКО-РУСЬКОЇ ДЕРЖАВИ І СУЧАСНІ ТРЕТЕЙСЬКІ СУДИ УКРАЇНИ: ПРОЕКЦІЯ ІСТОРИКО-ПРАВОВОГО ДОСВІДУ	14
Ковалик Г.І. ПІДСТАВИ НАБУТТЯ СЕРВІТУТІВ У РИМСЬКОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ.....	18
Козаченко А.І. КОНСТИТУЦІЙНІ ІДЕЇ ЗЕМСЬКИХ ЛІБЕРАЛІВ З ПРОБЛЕМ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ ЗЕМСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ДРУГОЇ ПОЛОВИНИ ХІХ – ПОЧАТКУ ХХ ст.	22

РОЗДІЛ 2

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

Можаровська К.В. ПЕРСПЕКТИВИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ МУНІЦИПАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ПОТЕНЦІАЛ СТАТУТІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	25
--	----

РОЗДІЛ 3

**ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС;
СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРАВО**

Кмецінська У.В. ПАТРОНАТ НАД ДІТЬМИ ЯК ФОРМА ВЛАШТУВАННЯ ДІТЕЙ-СИРИТ І ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ	28
Мельник Я.Я. ДЕФІНІЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ КАТЕГОРІЇ «БЕЗПЕКА» В ДжЕРЕЛАХ (ФОРМАХ) ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУЛЬНОГО ПРАВА ..	31
Панталієнко П.В. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ДОКТРИНИ ДОКАЗУВАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАВОВІЙ НАУЦІ.....	36

РОЗДІЛ 4

**ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО,
ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО**

Кадала В.В. СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ ПРО ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАЛІЗНИЦЬ	39
Шапіро В.С., Булах Т.В. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ФАРМАЦЕВТИЧНОМУ РИНКУ	43
Шапіро В.С., Турук Н.В. ЗАХИСТ ВІД НЕДОБРОСОВІСНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ У МЕДИЧНІЙ СФЕРІ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	46

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Валєєв Р.Г. СПІВВІДНОШЕННЯ АСПЕКТІВ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ТА СЕГМЕНТІВ ПРЕДМЕТА ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ	49
Люблін В.Д., Тащишин І.Б. ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)	54

РОЗДІЛ 6

**АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС;
ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО**

Ковальчук І.В. МІСЦЕВІ ПОДАТКИ І ЗБОРИ ЯК ФІНАНСОВА ОСНОВА ПРОЦЕСУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ.....	58
--	----

**ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

**LEGAL ASPECTS OF IMPLEMENTATION OF SOCIAL DIALOGUE SETTLING
COLLECTIVE LABOR DISPUTES (CONFLICTS)**

Любін В.Д.,
к.ю.н., доцент кафедри філософії

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

Ташини І.Б.,
к.ю.н., доцент кафедри філософії

Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

Стаття присвячена визначенню правових аспектів реалізації соціального діалогу при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) загалом та між спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України зокрема зі з'ясуванням проблемних питань та шляхів їх вирішення.

Ключові слова: соціальна держава, репрезентативність, колективний трудовий спір, правове забезпечення соціального діалогу, соціальний діалог.

Статья посвящена определению правовых аспектов реализации социального диалога при решении коллективных трудовых споров (конфликтов) в целом и между совместным представительским органом репрезентативных всеукраинских объединений профсоюзов на национальном уровне и Кабинетом Министров Украины в частности с выяснением проблемных вопросов и путей их решения.

Ключевые слова: социальное государство, репрезентативность, трудовой спор, правовое обеспечение социального диалога, социальный диалог.

The article is devoted to defining the legal aspects of the social dialogue in resolving collective labor disputes (conflicts) in general and at national level between the joint representative body of national representative trade unions at the national level and the Cabinet of Ministers of Ukraine with the definition of problems and solutions.

Social dialogue is an unconditional prerequisite for economic and social development of Ukraine and plays a key role in resolving the economic, social and labor relations in socially heterogeneous society and is an integral part in solving collective labor disputes (conflicts) on the production, territorial, sectoral and national levels.

The implementation of social dialogue between representatives of executive authorities, employers (enterprises, institutions and organizations all forms of property) and wage labor, i.e. workers in resolving collective labor disputes, is extremely important in Ukraine because of the long-term political and economic crisis and stay state virtually war. The absence of decisions on issues of employees leads to protests (rallies, demonstrations, picketing, overlapping roads etc.) that took place in 2015 virtually on the whole territory of Ukraine. These factors do not contribute to improving the investment climate, industrial development, stabilization of the banking and financial systems, improving social standards and safeguards in the state, but rather encourages society to radical actions, which have no place in a civilized democratic European state.

A necessary condition for the proper implementation of social dialogue in resolving collective labor disputes (conflicts) is the proper regulatory support and practical steps of the parties to achieve social, economic and other compromises based on principles of equality, openness and the reality of actions in order to achieve positive results.

Key words: social state representation, collective labor dispute, legal support of a social dialogue, social dialogue.

Соціально-економічний стан України вимагає гармонізації інтересів різних соціальних груп та державних органів у безконфліктний спосіб, що повинна забезпечити ефективну державну соціальну політику, спрямовану на пошук взаємовигідних компромісів.

За даними Федерації професійних спілок України, упродовж 2015 року відбулось 18 страйків та 62 акції соціального протесту (в т.ч. 2 – на національному, 5 – на територіальному рівнях), у яких взяли участь майже 34 тис. найманих працівників. Причиною таких протестних дій є заборгованість із виплати заробітної плати, що сягає мільйонів, а подекуди й десятків мільйонів гривень [1].

У контексті останніх подій, зокрема обговорення проекту Трудового кодексу України, нововведень у пенсійному забезпеченні, умов надання, збільшення вартості комунальних послуг, соціальне напруження громадян України зростає і проявляється у різного роду масових акціях – мітингах, акціях протесту, пікетажах тощо.

Метою статті є дослідження правового забезпечення соціального діалогу при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням наявного нормативно-правового забезпечення, визначення проблемних питань та надання пропозицій.

Соціальний діалог, як система відносин між найманими працівниками (їх представниками – професійно-

вими організаціями та їх об'єднаннями), роботодавцями (їх представниками – організаціями роботодавців і їх об'єднаннями) та органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування і система запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), має одну мету – забезпечення соціального миру у сфері суспільної праці як основи стабільності, сталого соціально-економічного розвитку окремих підприємств, галузей, територій і держави в цілому в інтересах працівників, роботодавців та суспільства. Мета досягається ідентичними методами організаційно-правового характеру. Основним методом досягнення мети є активна взаємодія сторін соціального діалогу – суб'єктів соціально-трудова відносин, які можуть бути сторонами колективних трудових спорів (конфліктів). Така взаємодія спрямована на узгодження їхніх соціально-економічних інтересів, усунення чинників дестабілізації соціально-трудова відносин за допомогою локальної нормотворчості [2].

В Україні підвалини правового регулювання соціального діалогу були закладені Указом Президента України від 29.12.2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні», згідно з яким з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального діалогу як одно-

го з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам було утворено при Президентові України Національну тристоронню соціально-економічну раду як консультативно-дорадчий орган [3].

Поряд із цим, безперечно, соціальний діалог потребував врегулювання на законодавчому рівні, що і було реалізовано Верховною Радою України шляхом ухвалення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI.

Даній законодавчий акт визначає, що соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та ухвалення узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [4, ст. 1].

Соціальний діалог повинен ґрунтуватися на таких принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та транспарентності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [4, ст. 3].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» регулює питання, які стосуються рівнів та сторін соціального діалогу (на національному рівні, на галузевому рівні, на територіальному рівні, на локальному рівні); репрезентативності, тобто можливості бути суб'єктом соціального діалогу на різних рівнях: форми здійснення соціального діалогу (обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод); органів соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради) та їх компетенції і повноважень та ін.

Беручи до уваги положення Закону України «Про соціальний діалог», можна дійти висновку про існування в Україні класичної моделі соціального діалогу – трипартитизму Міжнародної Організації Праці.

Трипартитизм становить собою активну взаємодію уряду, роботодавців та працівників (через їх представників) як рівних і незалежних партнерів у прагненні знайти рішення з питань, що становлять взаємний інтерес [5, с. 407].

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо [6, ст. 2]:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є [6, ст. 3]:

а) на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна професійкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спору (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

– на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або

декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи професійки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

– на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи професійки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією чи трудовим арбітражем.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України створена Національна служба посередництва і примирення, яка діє відповідно до Положення «Про національну службу посередництва та примирення», затвердженого Указом президента України від 17.11.1998 № 1258/98 [7].

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

– здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

– аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

– підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

– формування списків арбітрів та посередників;

– перевірка (в разі необхідності) повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

– посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);

– залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

За інформацією Федерації Професілок України, упродовж 2015 року в результаті спільних заходів, здійснених із Національною службою посередництва і примирення (далі по тексті – НСПП) у ході сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 617 млн. 128,9 тис. грн. або 70 % від загальної суми боргу (88) млн. 56,9 тис. грн.), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій.

За цей період НСПП проведено 2081 примирну процедуру з метою сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема: 1882 узгоджувальні зустрічі, 168 засідань примирних комісій та 31 засідання трудового арбітражу.

Протягом 2015 року НСПП сприяла вирішенню 188 колективних трудових спорів (конфліктів) (3 – на національному, 4 – на галузевому, 7 – на територіальному, 174 – на виробничому рівнях), участь у яких брали близько 1,3 млн. працівників 8340 суб'єктів господарювання.

Загалом у зазначених 188 спорах найманими працівниками було висунуто 480 вимог, з яких [1]:

– 237 (49,4 %) – щодо невиконання вимог законодавства про працю;

– 196 (40,8 %) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

– 41 (8,5 %) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

– 6 (1,3 %) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Беручи до уваги наведений вище правовий механізм та статистику вирішення колективних трудових спорів, вважаємо за необхідне проаналізувати вирішення колективного трудового спору на національному рівні між спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України, що зареєстрований згідно з розпорядженням Національної служби посередництва та примирення від 30.04.2015 № 111-р [8].

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок (далі по тексті – СПО об'єднань профспілок) утворено 4 вересня 2012 року на виконання Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори та угоди», Конвенції МОП № 98, 144, 154 шляхом підписання угоди з Федерацією профспілок України, Конфедерацією вільних профспілок України, Федерацією профспілок транспортників України, Об'єднанням всеукраїнських автономних профспілок, Об'єднанням всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність» з метою вироблення консолідованої позиції та спільних дій щодо: формування та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві, забезпечення представництва і захисту прав та інтересів працівників у відносинах з органами державної влади, об'єднаннями організацій роботодавців, а також при укладенні та реалізації Генеральної угоди, забезпечення участі у соціальному діалозі на національному рівні та міжнародних заходах.

До зареєстрованих вимог СПО об'єднань профспілок, згідно з поданням від 28.04.2015 № 04-18/541 [8], належать такі:

1. Внести на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо підвищення з 1 липня, 1 грудня 2015 року розміру прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та прийняття Постанови Кабінету Міністрів України щодо збільшення посадового окладу (тарифної ставки) працівників першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки з метою відповідної компенсації їх інфляційного знецінення у 2014–2015 роках.

2. Забезпечити до 1 липня 2015 року проведення індексації грошових доходів населення для забезпечення ефективного захисту трудових доходів, пенсій, соціальних доплат та страхових виплат в умовах високого рівня інфляції.

3. Забезпечити до 1 липня 2015 року погашення заборгованості з виплати заробітної плати в повному обсязі на державних підприємствах та підприємствах, у яких частка майна належить державі. Вжити вичерпних заходів для погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах інших форм власності.

4. Забезпечити дієвий державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства у сфері трудових відносин, охорони праці та гігієни праці з метою попередження правопорушень, зниження рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, нелегальної зайнятості та «тіньової» виплати заробітної плати. З метою протидії масовим порушенням трудових прав усунути невиконання Україною Конвенції МОП 81 та 129 про інспекцію праці, для чого з першого січня 2015 року привести нормативно-правові акти України у відповідність до норм указаних Конвенцій, гарантувати вільний, безперешкодний доступ державних інспекторів праці до об'єктів перевірки і робочих місць, необхідну їх кількість та достатнє матеріально-фінансове забезпечення Державної служби України з питань праці.

5. Підтримати законопроекти № 2245 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо надан-

ня соціальних послуг) і № 2296 «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», які перебувають на розгляді Верховної Ради України, щодо відновлення з 1 червня 2015 року санаторно-курортного лікування застрахованих осіб і оздоровлення дітей як ефективного засобу профілактики захворювань і збереження трудового потенціалу нації. За результатами внести відповідні зміни до бюджету Фонду соціального страхування України.

6. Внести законодавчі пропозиції щодо відновлення з 1 січня 2016 року соціальних прав та соціальних гарантій працівників, пенсіонерів, чорнобильців, дію яких призупинено та скасовано у 2015 році.

7. Забезпечити виконання п. 6.3 Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки щодо здійснення соціального діалогу у процесі розроблення проєктів законів України та інших нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту та досягнення узгодження інтересів і позицій Сторін Угоди.

З метою забезпечення представництва інтересів Кабінету Міністрів України та оперативного вирішення питань щодо формування примирних органів у ході розв'язання колективного трудового спору надано повноваження Міністру соціальної політики України п. П.В. Розенку [9].

Проводячи аналіз реалізації соціального діалогу щодо виконання вимог СПО об'єднань профспілок, можна дійти таких висновків:

Прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата були підвищені в 2015 році лише один раз із 1 вересня 2015 року, що з огляду на індексації за 2015 рік (143%) є абсолютно недостатнім та веде до зменшення платоспроможності та захищеності найманих працівників. Надалі залишається невирішеним питання обрахунку прожиткового мінімуму на реальних вартісних показниках наборів продуктів харчування, непродуктивних товарів та мінімального набору послуг, що склались у 2015 році, що призводить до затвердження занижених показників.

Щодо вимоги до 1 липня 2015 року проведення індексації грошових доходів населення для забезпечення ефективного захисту трудових доходів, пенсій, соціальних доплат та страхових виплат, то склалася ситуація, яка ставить під сумнів існування соціального діалогу з органами виконавчої влади, оскільки відповідно до листа Міністерства фінансів України від 24.06.2015 № 31-09010-09-8 21023 «Про індексацію грошових доходів населення», оскільки проведення у 2015 році індексації грошових доходів населення має здійснюватися після прийняття Кабінетом Міністрів України постанови, яку, відповідно до абзацу другого пункту 9 розділу «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік», Кабінету Міністрів України доручено розробити та затвердити у 2015 році. Дане роз'яснення Міністерства фінансів України не є нормативно-правовим актом і не має жодних юридичних наслідків, оскільки Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» продовжував діяти, як і Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078. Станом на 1 січня 2016 року така постановка не розроблена та не затверджена, але даний лист спровокував відмову роботодавців державного сектору економіки здійснювати нарахування та виплату індексації найманим працівникам, що спровокувало масові акції протесту, оскільки в працівників бюджетної сфери розмір індексації становить третню частину заробітної плати.

Заборгованість із виплати заробітної плати до 1 липня 2015 року не погашено, а існують тенденції до її збільшення, що вивело на акції протестів (митинги, демонстрації, пікетування, перекривання доріг та ін.) найманих працівників фактично по всій території України.

Відповідно до пункту 8 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28.12.2014 № 76-VIII дія мораторію на проведення перевірок, встановленого цим Законом, закінчилася 30 червня 2015 року. Але, відповідно до Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» від 28.12.2014 № 71-VIII, згідно з п. 3 Прикінцевих положень даного Закону, у 2015–2016 роках перевірки підприємств, установ та організацій, фізичних осіб – підприємців з обсягом доходу до 20 мільйонів гривень за попередній календарний рік контролюючими органами здійснюються виключно з дозволу Кабінету Міністрів України, за заявою суб'єкта господарювання щодо його перевірки, згідно з рішенням суду або згідно з вимогами Кримінального процесуального кодексу України. Відповідна норма закону викликала протилежні думки органів державної влади щодо можливості Державної служби України з питань праці здійснювати перевірки дотримання законодавства у сфері трудових відносин, охорони праці та гігієни праці.

що призвело до фактичної вимушеної бездіяльності державних інспекторів праці у 2015 році.

Щодо решти вимог СПО об'єднань професіюнок слід діяти висновку про фактичну відсутність будь-яких чітких дій, що були б спрямовані на їх виконання.

Висновки. Соціальний діалог є індикатором, який характеризує розвиток громадянського суспільства і діяльність суб'єктів соціального діалогу у запобіганні соціальним конфліктам та фактичну їх готовність до досягнення соціального компромісу. Наведений вище аналіз реалізації соціального діалогу при вирішенні колективного трудового спору свідчить про відсутність політичної волі в урядовій стороні для прийняття відповідних рішень, навпаки, прослідковується тенденція до затягування даного процесу. Одним із можливих варіантів дисциплінування сторін колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні, зокрема з урядової сторони, є визначення граничного строку розгляду колективного трудового спору (конфлікту) шляхом внесення імперативної норми в Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

ЛІТЕРАТУРА

1. Інформація про стан соціально-трудових відносин, колективні трудові спори (конфлікти) в Україні [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/9367-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spори-konflikti-v-ukrajini>
2. Рішняк М.О. Соціальний діалог між сторонами соціально-трудових відносин при запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс] / М.О. Рішняк // Матеріали науково-практичної конференції «Соціальний діалог між сторонами соціально-трудових відносин при запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)». – Харків. – 2015. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2015-4/doc/1/13.pdf>
3. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
4. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
5. Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – К.: ВД «Стилос», 2006. – 431 с.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – Ст. 435.
7. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 №1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46. – Ст. 13.
8. Про реєстрацію колективного трудового спору (конфлікту) між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України : Розпорядження Національної служби посередництва та примирення від 30.04.2015 № 111-р [Електронний ресурс] // Офіційний сайт НСПП. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/rozporядzhennya/3323-rozporядzhennya-nspp-vid-30-04-2015-roku-111-r>
9. Про уповноваження на представництво інтересів Кабінету Міністрів України в колективному трудовому спорі між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.05.2015 № 555-р // Урядовий кур'єр. – 2015. – № 97.