

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.

27 березня 2020 року
м. Харків

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. – 236 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

Гетьманцева Н.Д.	
Правові засади запобігання і протидії дискримінації.....	53
Середа О.Г.	
До проблеми працевлаштування молоді.....	56
Жернаков В.В.	
Щодо системності та професіоналізму у розвитку законодавства про працю.....	59
Буряк В.Я.	
Особливості примирних органів, як суб'єктів захисту трудових прав працівників.....	65
Чорноус О.В.	
Проблеми правового регулювання трудових прав та гарантій призовників та мобілізованих.....	68
Кравцов Д.М.	
Колективна матеріальна відповідальність у проектах закону про працю..	70
Красюк Т.В.	
Окремі питання щодо діяльності профспілок.....	74
Свічкарьова Я.В.	
Проблемні питання трудового договору з нефіксованим робочим часом..	78
Смолярова М.Л.	
Механізм правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин на локальному рівні.....	81
Головань Т.Г.	
Історично-правовий аспект становлення соціального діалогу в Україні після проголошення незалежності.....	82
Лисяк О.І.	
Правові форми реалізації права на працю у фермерських господарствах..	86
Вапнярчук Н.М.	
Кваліфікаційні кадри – одна з передумов успішної господарської діяльності.....	89
Клименко А.Л.	
Електронний підпис та електронні документи у трудових відносинах: деякі аспекти правового регулювання.....	92
Новіков Д.О., Зубков А.С.	
Правовий механізм оплати праці в умовах прекарізації трудящих.....	96
Гончарук В.В.	
Забезпечення трудових прав працівників в умовах карантину.....	98
Парпан Т.В.	
Новий трудовий договір для нового трудового законодавства України..	101
Швець Д.Ю.	
Актуальні питання надання соціальної послуги підтриманого проживання.....	104

лише побічно регулюють стимулювання працівників і керівників підприємств у трудових правовідносинах. Зрозуміло, що така кількість актів не дає можливість керівнику підприємства більш справедливо підходити до розв'язання питання щодо застосування до працівників правових стимулів. Крім того, розв'язання проблем ефективного стимулювання в трудових правовідносинах вимагає комплексного підходу на всіх підприємствах, установах й організаціях незалежно від їх форми власності, виду діяльності й галузевої належності. Тому, на мій погляд, кожне підприємство може прийняти «Положення щодо стимулювання працівників», в якому передбачити правовий механізм стимулювання для різних груп працівників. Даний локальний нормативно-правовий акт дозволить систематизувати всю інформацію щодо стимулювання працівників підприємств, спростить сприйняття дієвої системи стимулювання для працівників підприємств і дасть можливість проводити моніторинг винагород працівників підприємств. Звичайно, і керівники та працівники будуть зацікавлені в наявності даного акту. У керівників підприємства буде реальний інструмент впливу на роботу працівника з матеріальної точки зору, а у працівника буде розуміння чинної системи оплати праці та впевненість у справедливості отриманої винагороди.

Список використаних джерел:

1. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М. : Юрид. лит., 1966. - 187 с.
2. Алексеев С. С. Общая теория права : [курс в 2 т.]. М. : Юрид. лит., Т.2. 1982. - 359 с.
3. Теорія держави і права для підготовки до іспиту : навч. посіб. / За заг. ред. В. С. Шилінгова. К. : КНТ, 2008. - 228 с.

УДК 349.222

Orcid 0000-0003-2509-865X

Головань Тетяна Георгіївна,
доцент кафедри державно-правових дисциплін,
міжнародного права та права Європейського союзу
ХНПУ імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент

ІСТОРИЧНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ ПІСЛЯ ПРОГОЛОШЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ

В сучасних умовах неабияке значення мають наукові дослідження та правове регулювання соціального діалогу в контексті розвитку України як соціальної держави.

Соціальна держава існує в різних проявах: 1) як ідея та її розвиток у соціально-політичних концепціях; 2) як конституційний принцип, закріплений в основних законах більшості країн; 3) як реальна практика діяльності державних інститутів у напрямі вирішення соціальних проблем суспільства, соціальних груп і окремих особистостей [1, с. 679]

Сучасний етап розвитку України вимагає гармонізації інтересів держави, роботодавців та працівників. Необхідно враховувати соціальне напруження в Україні, яке викликане обговоренням змін до трудового законодавства. Одним із сучасних та ефективних способів забезпечення досягнення рівноваги в суспільстві є соціальний діалог.

Питання правового регулювання соціального діалогу розглядалися в працях таких вчених, як: О.С. Арсентьєва, В.Я. Буряк, В.В. Жернакова, В.І. Комарницького, О.А. Трюхан, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Г.А. Труханова, Г.І. Чанишевої та ін.

Після проголошення незалежності України розпочалося активне впровадження ідеології соціального партнерства, оскільки перехід економіки від командно-планової системи господарювання до ринкової призводив до зниження рівня життя та, відповідно, до зниження оплати праці.

Серйозним поштовхом для обговорення та подальшого налагодження тристороннього діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та працівників стали страйки, протести та економічна криза.

Саме в цей період розпочався процес запровадження системи соціального партнерства, в якій розв'язання соціально-економічних проблем регулювання трудових відносин здійснюється на основі взаємних переговорів між найманими працівниками і роботодавцями, і за участю чи посередництвом держави. Завданням держави є взяти на себе врегулювання конфлікту, який зачіпає загальнонаціональні інтереси і права людини у випадку недосягнення згоди між суб'єктами соціального партнерства. [2, с.170]. Саме у такій якості відбулося перетворення інституту «колективний договір» радянського трудового права в інститут уже сучасного трудового права «соціальне партнерство», який отримав законодавче закріплення в пострадянських державах» [3, с.264].

Суттєвим кроком у розвитку соціального партнерства в Україні стало створення Національної ради соціального партнерства, відповідно до Указу Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 08 лютого 1993 року №34/93. Указом Президента України від 27 квітня 1993 року №151/93 було затверджено «Положення про Національну раду соціального партнерства», яким було визначено її статус та засади діяльності. Національна рада соціального партнерства була постійно-діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який було створено з метою узгодженого та ефективного вирішення проблемних питань, що періодично виникали в соціально-трудої сфері. До складу Національної ради соціального партнерства входили представники Кабінету Міністрів України, об'єднань

підприємців, професійних спілок. Основними завданнями Національної ради соціального партнерства було узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій сторін у соціально-трудовій сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам; участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права; вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі їх звернення до Національної ради; узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП); повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудовій сфері.

Національна рада соціального партнерства відіграла важливу роль у реформуванні соціально-трудових відносин, адже в Україні було започатковано процедуру узгодження соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців та держави.

В цей період ще одним важливим кроком стало налагодження соціального партнерства в регіонах, що призвело до розвитку галузей виробництва, збереження робочих місць, сприяння активній зайнятості населення, надання адресної соціальної допомоги тощо.

З метою подальшого врегулювання процесу вирішення колективних трудових спорів було створено Національну службу посередництва та примирення, відповідно до Указу Президента від 17 листопада 1998 року №1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення». Національна служба посередництва і примирення стала постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Завданнями Національної служби посередництва і примирення є сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин. Однак даний орган не завжди досить ефективно виконував свої функції, в результаті чого Указом Президента України від 29 грудня 2005 року

№1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» було створено Національну тристоронню соціально-економічну раду як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, що є суб'єктами Генеральної угоди.

Ще одним важливим кроком стало прийняття Закону України від 23 грудня 2010 року №2862-IV «Про соціальний діалог в Україні». Проте, як наслідок, Указом Президента України від 02 квітня 2011 року №347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» було створено черговий постійно діючий орган - Національну тристоронню соціально-економічну раду.

В процесі активного розвитку системи соціального діалогу стало абсолютно зрозуміло, що даний інститут є недостатньо дослідженим і є нагальною потреба у розробці нових концептуальних теоретичних положень щодо всієї системи соціального діалогу, прогнозів розвитку зазначеного інституту тощо. Для чіткого визначення тенденцій подальшого розвитку інституту соціального діалогу та його ефективного практичного впровадження необхідно більш ретельно дослідити історичні, правові, соціально-економічні передумови формування та розвитку зазначеного інституту, а також дослідити генезу його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Політологічний словник : Навч посібник для студ. вищ. навч. закл. / [за ред. М.Ф. Головатого та О.В. Антонюка]. – К. : МАУП, 2005. 792 с.
2. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві // Університетські наукові записки, 2016, №59. – С. 170.
3. Гетманцева Н.Д. Трудове право України (Загальна частина): навч. посіб./ Н.Д. Гетманцева, І.Г. Козуб – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2013. 312с.
4. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інститут трудового права // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. – 2015. – Вип.18 (2). – С.4-6.
5. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 21с.
6. Буряк В.Я. Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення. // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали III регіон. наук. конф. (лют. 1997р.)/ ЛДУ/ Львівський державний університет ім. І. Франка – Львів, 1997. – С.184-187.
7. Комарницький В.І. Правові питання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2001. – 16.