

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ



Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін

МАТЕРІАЛИ
РЕГІОНАЛЬНОГО СТУДЕНТСЬКОГО ФОРУМУ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ»

27 травня 2021 року

Дніпро – 2021

Упорядник:

Бондар О.С. доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Матеріали публікуються в авторській редакції.

*Оргкомітет форуму не завжди поділяє
погляди, думки, ідеї авторів та не несе відповідальності
за зміст матеріалів, наданих авторами для публікації*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення в умовах євроінтеграції : матер. регіон. студ. форуму (м. Дніпро, 22 трав. 2020 р.).
Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 131 с.

У збірнику матеріалів вміщено тези доповідей учасників однойменного
регіонального студентського форуму.

У публікаціях висвітлено актуальні питання розвитку трудового права та права
соціального забезпечення України.

Призначено для науковців, аспірантів, здобувачів вищої освіти, юристів-
практиків.

УДК 349.2 (349.3)

ЗМІСТ

Артеменко Д.С. – здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
COMPARISON OF THE LEGAL REGULATION OF WORK IN UKRAINE AND FOREIGN COUNTRIES.....9

Артеменко Д.С. – здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЩОДО НАДАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ.....11

Артем'єва К.Д., Куц І.І., - здобувачі вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРУВАННЯ ПОДАТКІВ ТА ЗБОРІВ.....13

Біданець Л.В., Семичасний Я.М. - здобувачі вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ГЕНЕЗИС ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК.....15

Братішко Н.А. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА.....17

Буснюк В.В. - здобувачі вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ОСНОВНІ ЗАСАДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: АНАЛІЗ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ.....21

Вербицька К.В. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ДОСВІД БОРОТЬБИ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ.....22

Глушаченко В.В. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ЕКОЛОГІЧНИХ СПОРІВ СУДАМИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ.....28

Грженда І.Є. - здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....30

Давиденко А.Д. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ.....32

Зибіна А. С. - здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОДИН ІЗ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ.....35

Киян В.Я., Шевцова П.В. - здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....37

Киян В.Я., Іванова М.А. - здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ЩОДО ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ-СИРІТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ.....41

Коптєвський О.Ю. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....44

Косенко Є.Є. – здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ.....46

Киян В.Я., Кльова В. О. – здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ЯК ПІДСТВИ ДЛЯ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ.....48

Карпенко Р. В. – старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ВІДПОВІДНІСТЬ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПОЛОЖЕННЯМ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....50

Киян В.Я., Шевцова П.В. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ НАДАННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....53**

Карпенко Р.В., Шевцова П.В. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**СТРАХУВАННЯ ЯК ОКРЕМА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА СИСТЕМА
ЗАХИСТУ ФІЗИЧНИХ ТА ЮРИДИЧНИХ ОСІБ: АКТУАЛЬНІ
ПИТАННЯ.....57**

Куцевол С.В. - курсант 2 курсу Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ.....60

Киян В.Я., Мухай А.А. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ
НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В
УКРАЇНІ.....62**

Мосякіна О.А. - здобувач вищої освіти 2 курсу заочного відділення
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА
ПЕРСПЕКТИВИ.....66**

Мельниченко В.Р. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ
(КОНФЛІКТІВ).....69**

Мірошниченко А.С. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
**ВИМОГИ ДО ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ ЯК ПІДСТАВИ
ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВИХ ВІДНОСИН.....72**

Носач А.М. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
**ВИКОРИСТАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК І АСПЕКТ
РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ВАЖЛИВА КАТЕГОРІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ І
ГРОМАДЯНИНА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....74**

Носенко Ю.В. – здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ.....77

Полтавець Т.О. – приватний адвокат
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....80

Радельчук К.О. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....84

Рашевський Є. Ю. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВОВІДНОСИН.....85

Рогознікова Д.І. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ.....87

Смоляр А.В. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....89

Смоляр А.В. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ.....91

Сотник Б.В. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПРОБЛЕМАТИКА БЕЗРОБІТТЯ ТА ПОШУКУ РОБОТИ В УКРАЇНІ.....94

Сидоренко А.А. – здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ.....97

Тараніна М.В. – здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ.....100

Тимченко Л.М., Мухай А.А. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ
СПОРІВ.....105**

Тукіна С. В. - здобувач вищої освіти 2 курсу заочного відділення
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН:
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА.....108**

Тарасенко С.Г. - здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
**ВИКОРИСТАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ЗАХИСТУ
ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВ.....111**

Уроченко Б.В. – курсант Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ
**ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ВІД ДОГОВОРУ
ПІДРЯДУ.....114**

Фокша Л.В., Мухай А.А. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ В
ПОДАТКОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ.....116**

Фокша Л.В., Кулеба І.А. - здобувачі вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**ДО ПИТАННЯ ВІДМЕЖУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН
ВІД ІНШИХ ВИДІВ ПРАВОВІДНОСИН.....119**

Фокша Л.В., Іванова М.А. - здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
**МІСЦЕ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ У ПОДАТКОВІЙ
СИСТЕМІ УКРАЇНИ.....121**

Фокша Л.В., Кльова В. О. – здобувач вищої освіти 3 курсу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
ПОДАТКОВИЙ ОБОВ'ЯЗОК: ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ЗМІСТ.....123

Філімонов В.О. - здобувач вищої освіти 2 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ
ПИТАННЯ ПРАВА КОЛЕКТИВНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ...125

Шемет У. Р. – здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ: ІСТОТНІ ОЗНАКИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ.....	127
--	------------

Штундер В.Є. – здобувач вищої освіти 3 курсу Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇН.....	129
--	------------

Artemenko.D.S.
student
group ЮД -943
Dnipropetrovsk' State
University of Internal Affairs
Academic advisor:
Zolotukhina L.O.,
Doctor of Law, associate professor
Dnipropetrovsk' State
University of Internal Affairs

COMPARISON OF THE LEGAL REGULATION OF WORK IN UKRAINE AND FOREIGN COUNTRIES

Improvement of labor legislation and labor discipline is one of the important institutions in the field of labor law of Ukraine, as it is one of the main needs of our time. A special place in this process belongs to the systematization of regulations governing the labor discipline and the use of foreign legal experience in the development and adoption of new rules of law in this area. Improvement and systematization of legislation in the field of employment is aimed at stabilizing the rule of law in the field of labor relations, transforming the legislation into a tool to ensure the effectiveness of relations between the parties to the employment contract in the market relations.

According to S. I. Kozhushko, the system of legislation on labor relations can be defined as an ordered set of normative and legal acts that regulate the provision of proper work process by the parties of labor relations. The differentiation of the legal regulation of labor and closely related relations by employee category is carried out as follows: By including special provisions in general laws and regulations on work in relation to a particular group of employees; by adopting special regulations applicable only to a particular category of employees; By eliminating the possibility of applying certain general rules of labour legislation to certain categories of employees. [1, 6-7]

In my opinion, the systematization of current legislation in the field of labor discipline should be reflected in the new Labor Code of Ukraine. It is important to emphasize that this codified act must contain not only general rules of labor discipline, as it exists at this time in the current Labour Code, but must also govern the differentiation of the legislation on labor discipline in accordance with the methods presented by Kozhushko S. I.

In most countries of the world, the sources of legal regulation of labour disciplines are state regulations (e.g. France), internal labour standards and provisions of collective agreements (contracts), i.e. there is a combination of central and local acts and the integration of legislative and contractual methods.

In countries with a developed market economy, two theories are most prevalent: institutional and contractual, which derive indirectly from the principles of civil law. [2, 39-47]

Institutional theory (which has been given the name of management law) explains the disciplined power of the entrepreneur by the fact that he or she owns the company, is responsible for its successful operation and protects the interests that arise for individuals and organizations associated with the activities of the company. This gives rise to its right to set the rules of internal labour order, control the production process and exercise disciplinary control.

Contractual theory is based on the fact that the discretionary power of the employer derives from the employment contract, which places the employee in a subsidiary position and thus gives the employer the right to take over the work assigned to a certain person.

In practical terms, the difference between these two theories is that, under the contractual theory, the employer must have the legal right for any discretionary influence on the employee, whereas, according to the constitutional theory, he theorist, he is free to impose any penalty which is not expressly forbidden by the law. In Austria, Belgium, the FRN, Switzerland, the treaty theory has been adopted. Austria, Belgium, France, Germany, Switzerland and Switzerland adopted a treaty theory, whereas India, Canada, the United States, France and Japan adopted an institutional theory. In Australia and New Zealand, neither theory is favoured. of these theories. [4, 728]

It should be noted that some countries do not allow discriminatory actions by the employer which would affect the employee's honour. For example, in France and Switzerland it is not allowed to put a notice of retaliation on a company's notice board indicating the name of the employee and the nature of the offence. Austria has taken a tentative route in this regard: the use of such a procedure is allowed in principle, but the formulations do not have to be formulaic.[3]

The basis for the regulation of labor discipline in Ukraine must be the legislation, and the legislation on labor discipline must be properly systematized, which must be reflected in the new Labor Code of Ukraine. This codified law should not only contain general standards for labor discipline, but should also define the reasons and strains of differentiation of the legal regulation of labor discipline at the present stage.

The list of sources:

1. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Харків. 2007.
2. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой рас порядок в странах с развитой рыночной экономикой. Трудовое право. 2002. № 1. С. 39-47.
3. Code du travail.Livre III, Titre II. Paris, Dalloz, 1997.
4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Дело, 1999. 728 с.

Артеменко Д.С.
здобувач вищої освіти
група ЮД-943
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЩОДО НАДАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ

На даний час питання навчальної відпустки регулюється КЗпП України та Законом України "Про відпустки", які передбачають, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням належить працівникам, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються на денній формі навчання в навчальних закладах (загальноосвітні школи, професійно-технічні училища, університети, аспірантури та випускні школи) з вечірньою та заочною формами освіти. Це викликає низку запитань щодо працівників, що працюють у дистанційному режимі у двох або більше навчальних закладах або за кордоном, студентів денної або заочної форми навчання, чи мають вони право на таку відпустку. Ми спробуємо розглянути ці питання і знайти відповідь.

У сучасному світі дистанційне навчання поширюється. Сама назва говорить про те, що навчання відбувається на відстані, тобто, вам не потрібно витратити час і гроші, щоб дістатися до школи, вам не потрібно ходити до школи за розкладом і вчитися в потрібний час за сучасними технологіями, ви отримуєте необхідну інформацію в Інтернеті. Сьогодні таке навчання використовується у середніх школах та університетах. Основними принципами дистанційної освіти є інтерактивна взаємодія в процесі роботи, що дає студентам можливість самостійно здобувати дослідницький матеріал, а також консультаційна підтримка в процесі дослідницької діяльності. Ця форма навчання дозволяє вдосконалити свої навички або отримати нові знання без ризику втратити роботу. Дистанційне навчання - це шанс отримати освіту для тих, хто живе далеко від місця надання освітніх послуг. Система дистанційного навчання дозволяє отримати необхідні навички та нові знання за допомогою персонального комп'ютера та Інтернету. Не можна забувати людей з обмеженими можливостями. Завдяки сучасним технологіям та дистанційному навчанню вони також отримують доступ до якісної освіти. Отже, ця форма навчання встановлена законодавством і використовується навчальними закладами на підставі ліцензій на освітню діяльність у формі дистанційної освіти. Існує навчання, а законодавство не передбачає оплачуваних відпусток у зв'язку з дистанційним навчанням. Як результат, працівник не має права на оплачувану відпустку у зв'язку з дистанційним навчанням. Вважаю за доцільне внести зміни

до законодавства (КЗпП України, Закону про відпустки), доповнити їх положенням про те, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням належить працівникам, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються без відриву від роботи в навчальних закладах (середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, університетах, аспірантурах та аспірантах) з вечірньою, заочною та дистанційною освітою.

Також слід брати до уваги тих, хто об'єднує роботу з денною формою навчання. Відповідно до ст. 4 Закону України "Про зайнятість" до зайнятого населення належать особи, які працюють на підставі трудового договору (контракту) або інших умов, передбачених законом, особи, які забезпечують роботу самостійно (в тому числі члени особистого селянського господарства), є військовими або альтернативна (невійськова) служба, яка легально працює за кордоном і отримує доходи від такого працевлаштування, а також студенти денної форми навчання в середній, професійно-технічній та вищій освіті та поєднуючи професійне навчання з роботою. Трудове законодавство не встановлює обмежень на поєднання роботи та денної форми навчання. Так, працівник може одночасно працювати у вільний час і вчитися. Очна форма навчання - це не робота, тому студент може укласти штатний трудовий договір. Аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок про наявність прогалин у законодавстві про працівників, що об'єднують роботу з денною формою навчання. Це стосується статті 15 Закону України "Про відпустки", яка гарантує право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням лише тим, хто успішно навчається без перерви в роботі навчального закладу з вечірньою та дистанційною освітою. А співробітники, які працюють і навчаються повний день, право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням, відповідно до ст. 15 не мають. [3, 6]

Також існує проблема з наданням навчальної відпустки працівникам, які навчаються в закордонних навчальних закладах (незалежно від їх місцезнаходження - за кордоном або в їх українських філіях), і це головним чином пов'язано з різницею в законодавстві про освіту. Законодавство України в галузі освіти базується насамперед на Конституції України, законах України "Про освіту", "Про наукову та науково-технічну діяльність", "Про вищу освіту" та інших нормативно-правових актах, міжнародних договорах. Якщо міжнародні угоди, ратифіковані Україною, встановлюють інші правила, ніж ті, що передбачені національним законодавством, застосовуються норми міжнародних угод. Відповідно до українського законодавства, на вимогу працівника роботодавець зобов'язаний надати йому відпустку у зв'язку з навчанням на підставі довідки про запрошення за встановленою формою. Ця відпустка надається для певних видів робіт. Іноземні навчальні заклади не мають української ліцензії на провадження освітньої діяльності, тобто не мають права видавати довідки - виклики за українським зразком. Тому в Україні працівники, які навчаються в закордонних навчальних закладах, не мають права вчитися у відпустці, що в свою чергу призводить до нерівності між тими, хто здобуває освіту, не залишаючи роботи. [1, 309]

Враховуючи вищесказане, можна зробити висновок, що на даний час у законодавстві про відпустки для навчання існує багато невідповідностей, що призводить до дискримінації між тими, хто поєднує роботу з навчанням.

Список джерел:

1. Мельник К.Ю. До проблеми сфери дії трудового права. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2011. № 2. С. 309.
2. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнар. наук. практ. конфер.; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. Х.: Кроссруд, 2010. С. 63-64.
3. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2006. С. 6.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996. Відомості Верховної Ради України, 1997. № 2. Ст. 4.

Артем'єва К.Д., Куц І.І.,
здобувачі вищої освіти
групи ЮД-849

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Фокша Л.В.,

к.ю.н, доцент, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРУВАННЯ ПОДАТКІВ ТА ЗБОРІВ

Адміністрування податків і зборів є динамічним процесом. Якість його виконання характеризує діяльність органів державної фіскальної служби, з використанням визначеного інструментарію з реалізації державної податкової політики щодо здійснення митно-податкового контролю. До того ж це особливий вид податкової діяльності, постійна й необхідна її складова, організація якої зумовлена, у першу чергу, потребами державної фіскальної політики.

Дослідженням змісту поняття податкового адміністрування в Україні займалися: видатні вчені. Разом з тим, і до сьогодні в численних публікаціях не сформовано єдиних поглядів відносно зазначеної категорії, теорії і практики податкового адміністрування.

Метод податкового адміністрування – це сукупність теоретичних, методичних і практичних положень, підходів, способів, прийомів, за допомогою яких здійснюється податкове адміністрування в процесі реалізації податкової політики держави. Податкове адміністрування як особлива організаційноуправлінська діяльність у сфері податкових відносин знаходить свій прояв через реалізацію притаманних йому функцій. Вважається, що основними функціями податків є фіскальна та регулююча [3].

Податковий кодекс України визначає «адміністрування податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів відповідно до законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи», як сукупність рішень та процедур контролюючих органів і дій їх посадових осіб, що визначають інституційну структуру податкових та митних відносин, організовують ідентифікацію, облік платників податків єдиного внеску та об'єктів оподаткування, забезпечують сервісне обслуговування платників податків єдиного внеску та об'єктів оподаткування, забезпечують сервісне обслуговування платників податків, організацію та контроль за сплатою податків, зборів, платежів відповідно до порядку, встановленого законом.

Адміністрування податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів, що здійснюється контролюючим органом (далі – податків, зборів, платежів) – це сукупність рішень та процедур контролюючих органів і дій їх посадових осіб, що визначають інституційну структуру податкових та митних відносин, організовують ідентифікацію, облік платників податків і платників єдиного внеску та об'єктів оподаткування, забезпечують сервісне обслуговування платників податків, організацію та контроль за сплатою податків, зборів, платежів відповідно до порядку, встановленого законом [5].

Процедура податкового адміністрування ґрунтується на податковому праві, яке є сукупністю юридичних норм (правових приписів), що визначають правила поведінки учасників правовідносин у сфері оподаткування. Джерелами податкового права є Конституція України (у якій містяться конституційні приписи про загальний порядок функціонування системи оподаткування), Податковий кодекс України, інші законодавчі акти.

Суб'єкти податкових правовідносин мають правосуб'єктність, що передбачена нормами податкового права і характеризується можливістю бути учасником правовідносин, пов'язаних зі встановленням, зміною, скасуванням податкових платежів, і мати суб'єктивні права та обов'язки [4].

Об'єктом податкового адміністрування є податкові надходження (у вигляді податків, зборів, інших обов'язкові платежів) до бюджетів усіх рівнів. В результаті податкового адміністрування забезпечуються повні і своєчасні (відповідно до затверджених планів) надходження податків, зборів, інших обов'язкових платежів. Механізм податкового адміністрування спрямований на підтримку високої результативності податкової системи, яка проявляється зокрема через реалізацію всіх притаманних їй функцій.

Отже, можна зробити такі висновки, що податки є об'єктивно необхідним елементом фінансового господарства будь-якої сучасної держави. За рахунок податків формується переважна більшість доходів бюджетів різних рівнів. Система податкового адміністрування, як і будь-яка інша система, складається з окремих елементів. Елементи податкового адміністрування відбивають зміст та особливості конкретних функцій органів управління у сфері оподаткування. За допомогою податкового адміністрування забезпечуються повні та своєчасні надходження податків, зборів, інших обов'язкових платежів.

Список джерел:

1. Розпорядження КМУ № 757-р від 01.07.2009 р. «Деякі питання адміністрування податків, зборів (обов'язкових платежів)» URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/757-2009-%D1%80>
2. Лист ДФС України № N 136/6/99-95-42-03-16 від 03.12.2014 р. «Щодо проблемних питань адміністрування податків і зборів» URL: http://cct.com.ua/2014/03.12.2014_136_6_99-95-42-03-16.htm
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755- VI // Голос України. –2010. – 229-230 (4979-4980).
4. Бандурка О.М. Податкове право. Навч. посіб. / О.М. Бандурка, В.Д. Понікаров, С.М. Попова. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 312с.
5. Марченко В.Б. Щодо застосування терміну «адміністрування податків та зборів (обов'язкових платежів)» в Податковому кодексі України / В.Б. Марченко // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 1. – С. 120-123
6. Колпаков В.К. Поняття форм публічного адміністрування / В.К. Колпаков // Адміністративне право і процес. – 2012. – № 2. – С. 43-51

Біданець Л. В., Семичасний Я.М.,
здобувачі вищої освіти
2 курсу ФПФПКП

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

Круглова Ольга Олександрівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНЕЗИС ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Важливим досягненням українського трудового законодавства є його практично повне звільнення від формального «прив'язування» тільки до жінок різного пілг і преференцій, пов'язаних з виконанням сімейних обов'язків.

Дискримінація в сфері праці прямо заборонена статтею трудовим законодавством. Однак численні дослідження свідчать, що наявність формально гендерно нейтрального трудового законодавства і законодавчої заборони на дискримінацію поки не привели до її повного викорінення в прямій і непрямій формах.

Внесок прямий гендерної дискримінації в гендерний розрив в оплаті праці (коли за однакову з чоловіками роботу жінки отримують меншу грошову винагороду) в нашій країні відносно невисокий і оцінюється різними експертами в діапазоні 15-18%. [1, с.10]

Така дискримінація фактично неможлива на державних підприємствах і в організаціях, де оплата праці підпорядкована жорстко формалізованого зі штатним розкладом і тарифікаційної сітки. Тут невеликі відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок виникають за рахунок нерівного розміру премій та інших виплат крім заробітної плати. Інша річ приватні підприємства (в першу чергу малі), де система оплати праці та розмір заробітної плати багато в чому залежать від поглядів самого роботодавця. Якщо він вважає, що «чоловік повинен отримувати більше, тому що йому потрібно годувати сім'ю», то на одну і ту ж вакансію чоловікам може пропонуватися зарплата вище, ніж жінкам.

Тому на таких підприємствах пряма дискримінація жінок в оплаті праці, хоча і не повсюдна, але не є рідкісним явищем. Важливу роль у формуванні гендерного розриву в оплаті праці відіграють відмінності уявлень самих чоловіків і жінок про те, що таке «хороша заробітна плата». Соціологічні опитування показують, що ці уявлення розходяться не на користь жінок, так як жінки самі оцінюють вартість своєї праці на 25-30% нижче, ніж чоловіки.

Такий стан є основою не тільки для їх «самодискримінації» (коли жінки заздалегідь готові виконувати ту ж роботу, що і чоловіки, але за менші гроші) [2, с.20], але і благодатним ґрунтом для формування терпимого ставлення до будь-яких проявів дискримінації з боку роботодавців.

На формування гендерного розриву в оплаті праці перш за все впливає непряма дискримінація - сегрегація, тобто нерівномірне розподілення професійно зайнятих жінок і чоловіків за видами економічної діяльності, професій, посад, в результаті якого жінки виявляються зайняті на менш оплачуваних робочих місцях.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в сучасній Україні гендерні проблеми в сфері зайнятості та на ринку праці пов'язані не стільки з правовим регулюванням, скільки з поєднанням дії двох факторів - низькою дисципліною виконання трудового законодавства і широким поширенням традиційних гендерних стереотипів.

Доводиться констатувати, що положення трудового законодавства, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в соціально-трудої сфері і гарантій працівникам з сімейними обов'язками (незалежно від статі), дуже важко «приживаються» в умовах сучасної України. Багато в чому це обумовлено дуже болючим процесом подолання сформованих у суспільстві стереотипів щодо розподілу сімейних ролей і обов'язків між чоловіками і жінками. [3, с.14]

Для забезпечення соціально-економічної захищеності жінок в сфері праці необхідно не просто вдосконалення відповідного законодавства - ця робота в країні активно ведеться, а розробка і прийняття дієвих механізмів реалізації ряду практичних заходів, в числі яких:

- вдосконалення системи державного соціального страхування материнства, наповнення гарантій і пільг, особливо по материнству і догляду за дітьми, реальним змістом, з тим щоб вони відповідали стандартам якості життя для сімей з дітьми, і тим самим давали можливість жінкам в повній мірі реалізувати і материнські, і професійні потреби;

- формування механізму захисту від дискримінації за ознакою статі, стимулювання подолання непрямой сегрегації на ринку праці, стереотипів про жіночі і чоловічі професії, перш за все на рівні професійної орієнтації молоді, заохочення дотримання гендерного балансу при занятті керівних посад, а також створення умов для формалізації неформальної зайнятості ;

- підвищення, з одного боку, правової грамотності жінок і всіх працюючих, особливо молоді, з приводу їх прав в системі ОСС та можливі способи їх захисту, а з іншого - правової дисципліни роботодавців шляхом розширення практики застосування до них санкцій за порушення соціальних прав працюючих жінок.

Список джерел:

1. Козина І.М. Підвищення рівня і якості зайнятості в сім'ях з дітьми / В кн .: Проблеми бідності сімей з дітьми / Рук. М.Є. Баскакова. М .: Партнер, 2009. С.10.

2. Гриненко С.В., Богомолова І.С., Задорожня Є.К. Гендерні особливості розвитку людського капіталу // Національні інтереси: пріоритети та безпеку. 2014. Вип. № 38 (275). С. 20-35.

3. Дискримінація в сфері праці за гендерною ознакою / Колл. авторів. М .: ВАТ «Перша зразкова друкарня», 2013. С.13-14.

Братішко Н. А.

здобувач вищої освіти

група ЮД-943

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Золотухіна Л.О.,

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудові правовідносини є центральним в системі правовідносин у сфері праці, що регламентується трудовим правом. Воно опосередковує сам процес праці, безпосереднє виконання працівником трудової функції за умови підпорядкування роботодавцю. Саме трудові відносини визначають юридичний зв'язок і взаємозалежність всіх пов'язаних з ним правовідносин.

У трудовому праві проводиться визначення трудових відносин, заснованих на правовому визначенні трудового договору, яке зазначене у статті 21 Кодексу законів про працю. Трудові відносини виникають із угоди між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу,

визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1].

На думку Н. В. Веренича, трудові відносини – це складний, свідомий, вольовий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції [2, с. 96].

Відповідно до точки зору В. І. Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід взяти до уваги, що це двосторонні відносини працівника із власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [3, с. 165].

Враховавши методологічну базу зазначеного терміну, можна визначити основні риси, які характерні до трудових правовідносин, а саме: вони виникають між працівником та роботодавцем; виникають, змінюються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів трудових правовідносин і через неї реалізуються; суб'єкти трудових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як правоуповноважені та правозобов'язані особи, де права та інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; завжди мають вольовий характер: охороняються державою; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; забезпечуються нормами трудового законодавства.

З огляду на специфіку предмета трудового права, основою якого є трудові правовідносини, слід зазначити такі види правових відносин у сфері трудового законодавства: трудові правовідносини працівника з роботодавцем; правовідносини із забезпечення зайнятості та працевлаштування; взаємовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві; правовідносини з нагляду за дотримання норм трудового законодавства; правоохоронні правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду, з розгляду трудових спорів; колективні правовідносини трудового колективу й профкому з роботодавцем і його адміністрацією.

Розглядаючи трудові відносини як системне утворення, слід виокремити три категорії: система, елемент та структура. Елементи трудових правовідносин - суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки суб'єктів – одна з передумов створення трудових правовідносин. Без цих компонентів система не існує, вони є невід'ємною частини, тому що елементи – це будь-які якості явищ, що утворюють нову власність і будь-які відносини, котрі утворюють нове

відношення. Також у трудових правовідносинах умовно виділяють майновий, організаційно-трудоий та особистісний елементи.

Майновий елемент характеризується такими ознаками: в оплаті праці працівника, за встановленими нормами, матеріальними способами стимулювання праці; в обов'язку дбайливо ставитися до майна власника та відповідальності за виконання цього обов'язку; в обов'язку працівника ефективно використовувати засоби виробництва, надані працівникові для виконання його трудової функції.

Організаційно-трудоий елемент у трудовому правовідношенні проявляється у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці.

Особистісний елемент знаходить прояв у тому, що в процесі праці кожен працівник виявляє унікальне поєднання знань, умінь, навичок, досвіду. Кожен має певний рівень не тільки працездатності, а й дисциплінованості, правової свідомості. Особистісні якості працівника можуть суттєво впливати на забезпечення морально-психологічного клімату в колективі.

Щодо структури, то слід розрізняти внутрішню (зв'язок частин єдиного цілісного правового утворення) і зовнішню (зв'язок цілісного правового утворення з іншими правовими явищами) структуру правових явищ [4, с. 74-77].

У науці трудового права основними суб'єктами трудових правовідносин виступають працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, тобто роботодавець.

Як вже відомо, правового статусу працівника особа набуває після укладення трудового договору. Для того, щоб стати працівником, громадянин повинен мати трудову правосуб'єктність, яка складається з трьох елементів: правоздатність, дієздатність та деліктоздатність.

Другим суб'єктом виступає власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (роботодавець). Термін «роботодавець» є новим для трудового права. У Кодексу законів про працю поняття таке не міститься, проте є ряд інших нормативно-правових актів, у яких це поняття застосовується, наприклад Закон України «Про професійний розвиток працівників». Згідно пункту 6 частини 1 статті 1 роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [5].

Законодавчу непослідовність у визначенні суб'єктів, які можуть стати роботодавцями, не можна розглядати як нормальне явище. Тому зрозуміло, що є необхідністю створення єдиного критерію, який визначає поняття роботодавців у сфері суспільно-трудоих відносин. Я вважаю, що визначення поняття роботодавця потрібно дати у Кодексі законів про працю України. Краще це було б виокремити окрему статтю, наприклад, «Суб'єкти трудових правовідносин» і також віднести сюди термін працівник.

Наступним важливим елементом трудових стосунків є об'єкт. Об'єкт – це частина суспільних відносин, елемент, з приводу якого взаємодіють працівники

та роботодавці, те, на що спрямовані їх суб'єктивні юридичні права та обов'язки. Метою трудових правовідносин є взаємна діяльність працівника і роботодавця заради виконання трудових функцій. Предметний аналіз структури трудових правовідносин дає можливість зробити ряд практичних та методологічно-теоретичних висновків, використання яких допоможе під час подальшого розгляду проблемних питань вдосконалення трудового права. На мою думку, у Кодексі законів про працю України доцільно було б розмістити окрему главу під назвою «Трудові правовідношення», в якій визначити поняття, суб'єкт, об'єкт, їх зміст та підстави виникнення.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що трудові правовідношення – це специфічний вид правових відносин, які виникають між робітником та роботодавцем з приводу наданням ним певного виду робіт. Характерними ознаками є: регулюються нормами трудового права України; сторонами відносин обов'язково є працівник та роботодавець; тривають у часі; мають відплатний характер; кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини та обидві сторони наділені суб'єктивними правами і мають певні обов'язки. Тому, можна сказати, що визначення основних рис, ознак, властивостей трудових правовідносин дозволяє визначити його поняття як врегульоване нормами трудового права суспільно-трудове відношення, що має стабільний, вольовий, особистий та конкретно визначений за правами і обов'язками характер.

Список джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII в ред. від 27.04.2021. *Відомості Верховної Ради України*. 1971, додаток до № 50. Ст. 375.
2. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук / Н. В. Веренич. Х., 2003. 173 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. Вид. 2-ге, стереотип. Х.: Консум, 2000. 528 с..
4. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. П. Прудником. 5-те вид., допов. Х.: Право, 2014. 760 с.
5. Про професійний розвиток працівника: Закон України від 12.01.2012 р. 4312-VI в ред. від 27.12.2019. *Відомості Верховної Ради України*. 2012, № 39. Ст. 462.

Буснюк В.В.,
здобувачка вищої освіти
Група ЮД-944
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: АНАЛІЗ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Принципи, як система самоутворюючих елементів для будь-якої системи права становить фундамент та подальше функціонування та реалізацію відповідних норм. Сутність принципів полягає у їх загальнообов'язковому характері щодо різних сфер життєдіяльності, вони становлять предмет правового-регулювання суспільних відносин, та відображають соціальні цінності держави. Трудові правовідносини є багатовимірним явищем в сучасному світі, трудове право функціонує не ізольовано, воно частина національної правової системи, що безумовно стосується кожної людини. Формування законодавства без обліку змісту основних принципів веде до розбалансування системи правового регулювання, дестабілізації правозастосовчого процесу, тому, питання загальних засад трудових правовідносин є актуальним та доволі значимим у сфері української юридичної доктрини.

Насамперед, потрібно зазначити, що тема основних положень трудового права є доволі масштабною за своїм змістом, її досліджували такі вчені як В. Мельник, П. Пилипенко, Г. Гусовий, О. Ярошенко, В. Жернакова, В. Костюха, М. Іншина, Н. Болотіна.

Перш за все, потрібно приділити увагу щодо визначення та тлумачення основоположних засад трудового права. Так, наприклад, згідно з спільно здобутими дослідженнями О. Прилипко та О. Ярошенко визначено, що «принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш універсальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці й поширюються на всіх суб'єктів трудового права» [1, с. 41].

Згідно до іншого погляду тлумачення основних засад трудового права, що був визначений В. Ковригіним, то під цим поняттям слід розуміти «керівні положення, виражені в трудовій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних із ними відносин» [2, с. 79].

Притримуючись та беручи до уваги здобутки видатних науковців, ми можемо сформулювати власне визначення згідно до вищезазначеного поняття,

Отже, принципи трудового права – це фундаментальні елементи правового регулювання, що виражають вихідні початку і основні положення, спрямовані на розвиток сфери трудових правовідносин. На нашу думку, до основних принципів трудових правовідносин потрібно віднести свободу праці, принцип рівності трудових правовідносин та принцип захисту прав людини у сфері застосування праці.

Як вже було зазначено, сама галузь трудового законодавства широко розвинена на національних рівнях, а тому, ми можемо побачити закріплені засади функціонування трудових правовідносин у багатьох міжнародно-правових договорах та інших нормативно правових актах. З цієї правової практики ми виокремили основоположний, та мабуть основний принцип для усіх держав – принцип свободи праці. Сутність цієї засади можна побачити у практиці сучасного трудового права, варто враховувати, що право на працю є одним з перших природних прав людини, що також є закріпленим в Основному Законі. Відповідно до положення, що зазначено у ч. 1 ст. 43 Конституції України «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [3].

Міжнародною альтернативою щодо закріплення цього принципу можна визначити Загальну декларацію прав людини, відповідно до якої людина має вільний вибір праці, право на оплату праці без будь-якої дискримінації та найголовніше основоположне право на працю. Відповідно за трудовим договором ми можемо чітко простежувати реалізацію принципу свободи праці, тому що, відповідно до законодавчих норм, трудовий договір наділяє обидві його сторони відповідними зобов'язаннями, таким чином, працівник реалізовує своє право на виконання роботи, а роботодавець забезпечує необхідні умови для цього виконання.

Іншим, істотно важливим принципом трудових правовідносин варто визначити рівність трудових прав та заборону будь якої дискримінації. На нашу думку, цей принцип гарантує рівне ставлення до усіх робітників, не зважаючи на їх стать, расу, релігійні переконання, сімейний стан та ін.. Відповідно до ст. 2-1 КЗпП «Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників» [4]. Принцип рівності простежується не лише за цим нормативно-правовим актом, він охоплює більший спектр правовідносин, що виникають, змінюються та закінчуються. Варто зазначити основний напрямок дії Конвенції «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок за сімейним станом», відповідно до неї забезпечується рівне ставлення та заборона дискримінації до чоловіків та жінок, також, дотримання принципу рівності та врахування потреб працівників які мають сімейні обов'язки.

Безумовно, функціонування трудових правовідносин ґрунтується та цілком залежить від багатьох принципів, що формувались протягом усього правовстановлюючого періоду трудового права. Серед великої розгалуженої системи принципів трудового права, варто виокремити найбільш ефективні та основоположні. Аналізуючи дослідження багатьох видатних вчених у сфері трудового права, ми можемо виокремити принцип захисту прав людини у сфері

застосування праці. Згідно до цього положення, права працівника повинні безумовно захищатись на соціальному та юридичному рівнях. Його законодавче закріплення можна простежувати у положеннях статті 55 та 124 Конституції України, відповідно до яких суб'єкти правовідносин з питань, що стосуються сфери праці мають конституційне право звернутись до суду для отримання захисту.

Отже, підводячи підсумки варто зазначити, що на сьогодні українське законодавство досягло певних здобутків в сфері трудових правовідносин. Вираження основоположних засад у трудовому праві цілком відображено у багатьох імперативних та диспозитивних нормах нормативно-правових актів. Станом на сьогодні ми маємо сформовану систему принципів, що безпосередньо поширюють свій вплив на трудове законодавство. Серед загальних засад, що були спрямовані на створення демократичної та правової системи трудових правовідносин варто виокремити свободу праці, що надає право кожному громадянину право на працю та її вільний вибір. Також, до основних засад правовідносин варто віднести рівність трудових прав, що включає в себе заборону дискримінації за будь якою ознакою, та рівне ставлення до усіх робітників з боку роботодавця або уповноваженого на це органу. Ще однією засадою трудових правовідносин є захист прав людини у сфері застосування праці, відповідно до цього принципу, кожна людина має право отримати захист з боку держави. Основним залишається питання подальшої реалізації основних принципів трудових правовідносин, на нашу думку, лише дотримання закріплених засад є гарантом їх подальшого розвитку у сфері правовідносин.

Список джерел:

1. Прилипко С.М. Трудове право : [посіб. для підгот. до держ. іспиту] С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Право, 2015. – 230 с. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2015/NMP_103.pdf
2. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : спец.12.00.05 / В.С. Ковригін ; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 221 с. URL:
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n350>

Вербицька К.В.,
здобувачка вищої освіти
Група ЮД-944
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ДОСВІД БОРОТЬБИ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

Міжнародне співтовариство солідарно в тому, що принцип рівності в галузі праці та зайнятості, проявом якого є принцип гендерної рівності, повинен бути одним із ключових принципів демократичної держави. У багатьох зарубіжних країнах держава відіграє активну роль в провадженні цього принципу, серед яких можна визначити українське суспільство. За станом на сьогодні в Україні має місце здійснення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці, про це може свідчити нормативно-правова база, створені інститути, здійснення заходів гендерного спрямування. Варто зазначити, що завдяки цим заходам впливу Україна має певний прогрес у сфері розвитку законодавства щодо гарантування справедливих та рівноправних можливостей для жінок і чоловіків.

Однак, за станом на сьогодні, жінки все ще залишаються вразливими, зазнаючи різних форм дискримінації та гендерної нерівності. Такі прогалини перш за все обумовлені недостатнім досвідом, що сформувався на національному рівні щодо впровадження законодавства в цій сфері. Тому, на сьогодні питання щодо удосконалення інституту гендерної рівності та протидії різних форм дискримінації в галузі трудових правовідносин залишається актуальним.

Вже зараз, ми маємо великий спектр наукових досліджень в сфері правового регулювання рівності жінок та чоловіків в сфері праці, ця тема глибоко досліджувалася в роботах І.П. Лаврінчук, М. Бураменського, О. Коваленко, М.В. Штилева, О.В. Вашанова, Б.А. Римар, З.А. Добош.

Перш за все, потрібно розуміти та сприймати гендерну рівність як мету, яка з'явилась в наслідок несправедливості в різних формах гендерної нерівності. Формуючи правовий аналіз сучасного законодавства ми прийшли до висновку, що фактично в українському законодавстві існують певні норми, що спрямовані на протидію дискримінаційного ставлення до людини. Так, наприклад, відповідно до статті 2-1 КЗпП України «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці» [1]. Також, законодавчо закріпленим є принцип рівності, що можна простежувати у близько п'ятнадцяти статтях Основного закону держави та

інших нормативно-правових актах. Однак, потрібно розуміти, що формальне закріплення не відповідає практичному застосуванню цих норм, що і становить основну причину прояву дискримінації у трудовій сфері, саме тому, ця проблема потребує удосконаленого вирішення. Ускладнюючим фактором цього питання є глобальна фінансово-економічна криза, яку спричинила пандемія COVID-19, епідемія поставила під загрозу вже існуючий досягнутий прогрес, що формувався протягом десятиліть.

У сфері трудових відносин, як і у сфері гендерних відносин більшій дискримінації піддаються жінки, така статистика побудована ще з витоків радянських часів, коли гендерна дискримінація була поширеним явищем у цій сфері. Вже в той час, деякі вчені приділяли увагу питанню нерівного ставлення до жінок у сфері праці, також були сформульовані погляди на жінку як на неповноцінну істоту. Перш за все слід виокремити визначення дискримінації у сфері праці, щоб більш коректно розуміти проблеми, з якими стикаються жінки, а в деяких випадках і чоловіки. Схиляючись до думки І.С. Сахарука дискримінацією в сфері праці можна вважати «встановлення відмінностей між працівниками за ознаками статі, віку, стану здоров'я, способу життя та іншого., не застосоване на їх ділових якостях та змісті праці, не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації їхніх трудових прав і порушення рівності можливостей у галузі праці» [2, с. 20].

Чому саме категорія жінок підпадає під проявив дискримінації, та складає більший процент низькооплачуваних робітників? З цього приводу варто зазначити думку європейських фахівців у сфері банківських послуг, вони вважають, що основа дискримінації щодо жінок полягає у гендерній стеріотипізації, що ставить жінок та чоловіків у нерівне положення щодо оплати їх праці. Однак, Україна як і більшість країн світу приймає закони щодо протидії дискримінації у трудовій та інших сферах, та проблема продовжує існувати. Знову ж таки, розв'язання цієї проблеми ускладнює її недоліки на практиці, надані права жінкам та чоловікам продовжують порушуватися, також, зберігається розбіжність між «реаліями» соціальних процесів та законодавчими закріпленням принципів гендерної рівності.

Наприклад, аналізуючи проблеми дискримінації на прикладі законодавства Франції можна виокремити принцип «недискримінації», що має для суспільства конституційну цінність. В положеннях Преамбули Конституції Франції 1946р. зазначається заборона вияву дискримінації до особи за ознаками статі, віри, раси, а також, профспілкової діяльності. Чинна Конституція передбачає положення, згідно до яких нація повинна забезпечувати рівність усіх громадян перед законом, не зважаючи на етнічне походження особи, його статі, раси та ін.. Варто зазначити і той факт, що загалом галузь законодавства, що регулює трудові відносини у Франції, формувалася під впливом судової практики Європейського суду Правосуддя, а також європейського законодавства. Найголовніші внески ЄС у законодавство Франції проявляються у рівній оплаті праці громадян, не зважаючи на стать працівника, навіть винагороди за сумлінно виконану працю мають бути однакового розміру.

Прояви непрямой дискримінації також є внеском ЄС, згідно до них зазначаються умови неповного робочого часу, а також, при прояві дискримінації до особи, вона повинна мати на це докази. Подібним прикладом є в тому числі Закон Швеції про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці, який зобов'язує підприємців забезпечити рівний розподіл робочих місць між чоловіками і жінками. Наприклад, в разі коли на одне робоче місце претендують два кандидати, то за інших рівних умов перевага повинна бути віддана кандидату тої статі, який недостатньо представлений на підприємстві.

Ще одне рішення проблеми рівного доступу жінок і чоловіків до трудової діяльності – розвинена система державних послуг по догляду за дітьми та хворими членами сім'ї. Статистика свідчить про істотне зниження рівня економічної активності жінок, що мають дітей, і чим більше дітей в сім'ї, тим менш економічно активна жінка.

Міжнародно-правові стандарти, що регулюють питання недопущення дискримінації у сфері праці, представляють собою систему міжнародних актів як загального, так і спеціального характеру. До основних актів протидії дискримінації можна віднести Конвенцію МОП «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості», саме в ній можна знайти визначення щодо дискримінації у сфері праці, до основної мети Конвенції належить «проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них» [3].

Також, вагомий внесок у розвиток трудового законодавства внесла Резолюція МОП щодо гендерної рівності, на якому було визнано проблему поширення жіночої дискримінації та її очевидність в усьому світі. Конгресом було визнано вагомий внесок жінок у економічне та суспільне життя, однак попри це, заробітна платня є меншою на 30-60%, ніж у чоловіків. Також, конгресом була звернута увага на проблеми домагання до жінок, ненадійність робочих місць, а також, високий процент безробіття. Основними цілями та завданнями Резолюції стало підтримання ініціативи членських організацій, активізування кампанії "Профспілки для жінок, жінки для профспілок", та проведення гендерного аудиту.

В українському законодавстві був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» основною метою якого було «досягнення паритетності у становищі чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом правового забезпечення» [4]. Закон ставить собі за мету наділення жінок та чоловіків рівними можливостями у сферах трудовідносин, а також, зобов'язує роботодавців виконувати обов'язки щодо рівного забезпечення працевлаштування та кар'єрного зростання. Вагому роль у протидію дискримінації у сфері праці вніс Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» норми якого відповідають міжнародним стандартам, а зокрема Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, норми обох документів зосереджують увагу на створенні сприятливих умов для реалізації жінками своїх прав, враховуючи

біологічні та соціальні відмінності жінок було створено запровадження спеціальних заходів.

Отже, станом на сьогодні, українське законодавство робить кроки щодо запобігання дискримінації, однак, досі залишаються актуальними питання доступу чоловіків і жінок до трудової діяльності та професійного розвитку, асиметричний рівень заробітної плати чоловіків і жінок, та захист прав і інтересів осіб, які зазнали дискримінації. Міжнародною спільнотою на захист прав трудящих була розроблена система нормативно-правових актів спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей здійснювати трудову діяльність. З метою досягнення гендерної рівності мають бути прийняті конкретні заходи, зокрема варто звернути увагу на розвиток системи державних послуг по догляду за дітьми та хворими членами сім'ї. Також, важливим заходом є подолання розриву між розміром заробітних плат чоловіків і жінок, які мають однакову кваліфікацію, зокрема, шляхом контролю роботодавців.

На нашу думку, боротьба з дискримінацією тільки з боку держави не принесе бажаних змін. Суспільству необхідно формувати нетерпимість до стереотипного ставлення до тієї чи іншої людини. Так, наприклад, чим більше суспільство пропагує основну роль жінки як роль матері, тим вище дискримінація на ринку праці. Зміцнення думки про те, що батьки і матері несуть рівну відповідальність за виховання дітей сприяло б збільшенню кількості відпусток по догляду за дитиною чоловіків, а також більшому залученню жінок, які мають дітей, в трудовий процес. Вкрай важливо спиратися на те, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав.

Список джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
2. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. С. Сахарук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. - К., 2012. - 20 с. - укр.
3. Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111: прийнято МОП 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561.

Глушаченко В.В.
здобувач вищої освіти

група ДР-942
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Ярошенко А.С.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ЕКОЛОГІЧНИХ СПОРІВ СУДАМИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ

При визначенні компетенції адміністративного суду, слід керуватися поняттям, наведеним у статті 4 КАС України, а саме, адміністративна справа - переданий на вирішення адміністративного суду публічно-правове питання. При цьому, публічно-правовий спір - це суперечка, в якому: хоча б одна сторона здійснює публічно-владні управлінські функції, в тому числі на виконання делегованих повноважень, і суперечка виникла в зв'язку з виконанням або невиконанням такою стороною зазначених функцій. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень при реалізації ними управлінських функцій у сфері екологічних правовідносин вирішується з пунктами 1, 3 ч. 1 ст. 19 КАС України [1].

До публічно-правових суперечок, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів, належать, зокрема, екологічні питання фізичних чи юридичних осіб з органом місцевого самоврядування або органом виконавчої влади як суб'єктом владних повноважень, пов'язані з оскарженням його рішень, дій чи бездіяльності [2].

Однак, необхідність розуміння природи публічно-правових суперечок, в зв'язку з чим, проблеми з вибором юрисдикції змушують докладніше розглянути це питання. Так, КСУ зазначив, що відповідно до ч. 1 ст. 143 Конституції України територіальні громади села, селища, міста безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування вирішують, крім передбачених в Основному Законі, і інші питання місцевого значення, віднесені законом до їхньої компетенції. Перелік таких питань визначено у Конституції України та Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 №280 / 97 ВР. Зокрема, згідно з останнім до питань місцевого значення належить регулювання сільськими, селищними, міськими радами земельних відносин.

Отже, КСУ дійшов висновку, що «органи місцевого самоврядування при вирішенні питань місцевого значення, віднесених Конституцією і законами України до їх компетенції, є суб'єктами владних повноважень, які виконують функції, зокрема нормотворчу, координаційну, дозвільну, реєстраційну, розпорядчу». Тобто і в області земельних і природоохоронних правовідносин вони виступають не як рівноправні суб'єкти господарювання, а як суб'єкти владних повноважень [3].

Однак з набранням чинності КАС України проблемним стало визначення підвідомчості справ у спорах про відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок порушення законодавства про охорону навколишнього природного середовища: справи розглядаються в порядку як господарського, так і адміністративного судочинства.

Згідно з рекомендаціями президії Вищого господарського суду України №04-5 / 120 від 27.06.2007 «Про деякі питання підвідомчості і підсудності справ господарським судам» (пункт 19) справи у спорах про відшкодування шкоди, заподіяної навколишньому середовищу, в тому числі за позовами спеціально уповноважених державних органів управління в галузі охорони навколишнього природного середовища, повинні розглядатися за правилами господарського судочинства [3].

Справою адміністративної юрисдикції є переданий на вирішення адміністративного суду публічно-правове питання, що виникло між двома (кількома) конкретними суб'єктами стосовно їхніх прав та обов'язків у конкретних правових відносинах, в яких хоча б один суб'єкт законодавчо уповноважений владно керувати поведінкою іншого (інших) суб'єктів, а ці суб'єкти, відповідно, зобов'язані виконувати вимоги та приписи такого владного суб'єкта.

Тобто, в разі, якщо суб'єкт (у тому числі орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа) у суперечних правовідносинах не провадить зазначені владні управлінські функції щодо іншого суб'єкта, який є учасником суперечки, таке питання має встановлених нормами України ознак справи адміністративної юрисдикції і, відповідно, не повинен вирішуватись адміністративним судом. З вищенаведеного можна зробити висновок про те, що питання про розмежування юрисдикції при вирішенні екологічних суперечок визначається, в першу чергу, за своєю природою правовідносин учасників спору.

Список джерел:

1. Кодекс адміністративного судочинства України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#n9685> (дата звернення: 08.05.2021).

2. Котелевець А. В. Особливості правозастосовної практики судів у земельних спорах. – 2016. – №1. – С. 33– 38 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvsu_2016_1_6 (дата звернення: 08.05.2021).

3. Про результати вивчення та узагальнення судової практики вирішення господарськими судами спорів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0003600-09/conv> (дата звернення: 08.05.2021).

Грженда І.Є.,
здобувач вищої освіти

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Реформування сфери пенсійного забезпечення актуалізує питання державного регулювання пенсійних відносин та специфіки правового статусу органів, що його здійснюють. Чинне законодавство, яке регулює діяльність зазначених органів, не являє собою цілісної системи та давно вже не відповідає на питання щодо їх адміністративної правосуб'єктності. Актуальність проблем правового статусу суб'єктів державного регулювання у сфері пенсійного забезпечення зумовлюється необхідністю подальшого розвитку фундаментальних соціально-політичних реформ переходу від централізованої системи керівництва економічними та соціальними процесами до нової, що відкриває широкі можливості для суспільного самоврядування. Треба почати з того, що Пенсійний фонд України – це одна із найбільш розгалужених фахових структур у державі, завданням якої є всебічна діяльність щодо пенсійного забезпечення громадян України.

Виступаючи установою з потужним фахово-кадровим потенціалом, яка постійно розвивається і самовдосконалюється, Фонд здійснює накопичення та розподіл значних за обсягом грошових коштів. Адміністративна реформа та ряд інших змін і перетворень, що відбуваються у суспільно-політичному житті України вимагають вдосконалення діяльності цілого рядку основних державних інституцій. Зокрема це стосується і діяльності Пенсійного фонду України, засадничі питання організації та діяльності якого також потребують перегляду та внесення у них відповідних змін задля покращення якості й ефективності реалізації даним органом влади свого функціонального призначення [1].

Однією з головних властивостей будь-якої системи є здатність її елементів до взаємодії. Це у повній мірі стосується і Пенсійного фонду України, який за своєю сутністю являє собою соціальну систему, тобто складно організоване, впорядковане ціле, що включає окремих індивідів та соціальні спільності, об'єднані різноманітними зв'язками і взаємовідносинами.

Зазначимо, що фундаментальні засади національної пенсійної реформи засновані на основних, базисних підвалинах проведення пенсійної реформи у розвинених країнах світу. Тож, на нашу думку, аналіз правових засад реалізації пенсійної реформи взагалі та діяльності вітчизняного Пенсійного фонду зокрема,

необхідно здійснювати, ґрунтуючись на міжнародному досвіді у цій царині. Засади соціально орієнтованої ринкової економіки, до якої наше суспільство прагне протягом всього часу існування незалежності, своїм неодмінним вектором розвитку визначають розбудову розвинутої системи соціального захисту, включаючи дійсно якісну систему пенсійного забезпечення непрацездатних громадян України [2].

Основним елементом соціальної політики держави є система соціального захисту населення. В Україні в умовах реформування аграрного сектору та посилення євроінтеграційних процесів питання соціального захисту населення, що проживає на сільських територіях, значно актуалізувалося. Негативними факторами, що зумовлюють необхідність змін у системі соціального захисту, доцільно назвати такі: руйнування традиційних систем зайнятості на селі, зростання рівня безробіття сільського населення, поглиблення демографічної кризи, розгортання депопуляційних процесів, широкомасштабний та застійний характер бідності у сільській місцевості, які впливають через неналежне ведення соціальної та аграрної політик державою.

Завдяки стимулюванню активної та ініціативної діяльності всіх громадян забезпечується соціальний добробут. Добробут населення визначається обсягом ВВП, виробленого в країні протягом року. Але для більш коректної оцінки рівня добробуту з урахуванням можливості порівняння його з аналогічним показником у будь-якій країні застосовують узагальнювальний показник рівня добробуту, який розраховується як відношення обсягу ВВП на душу населення. Найбільш поширеним у розвинених країнах показником ефективності страхових пенсійних схем є «коефіцієнт заміщення», що визначається як відсоткове співвідношення розмірів середньої пенсії в системі обов'язкового пенсійного забезпечення з розміром заробітної плати і характеризує рівень життя пенсіонерів порівняно з середнім рівнем життя тих, хто працює [3].

Основними шляхами удосконалення механізмів державного регулювання пенсійної системи варто вважати : визначення цілей; розробку стратегічних планів і прогнозування, розроблення різних варіантів пенсійної політики; прийняття політичного рішення; проведення кампанії на підтримку ефективної пенсійної політики; реалізацію такої політики у визначені терміни; моніторинг та контроль виконання прийнятих управлінських ухвал; оптимізацію кількості державних цільових пенсійних програм; обґрунтованість бюджетних запитів, ефективне використання бюджетних коштів та коштів пенсійного фонду, деконцентрацію та децентралізацію повноважень органів пенсійної системи, прозорість управлінських ухвал; оцінку впливу пенсійної політики.

Отже, ефективне функціонування пенсійної системи України є одним із найскладніших питань соціальної політики в нових умовах глобалізаційних викликів та євроінтеграційного вибору. Модернізація Пенсійного фонду України та реформування пенсійної системи зорієнтовані на структурні зміни в організації пенсійного забезпечення та страхування, на підвищення рівня і якості життя населення соціально-пенсійного статусу. У цьому контексті актуалізується наукове завдання щодо обґрунтування подальших напрямів

удосконалення механізмів державного управління розвитком пенсійної системи України.

Список джерел:

1. Кисіль Л. Н. Механізми державного управління пенсійним забезпеченням громадян в Україні : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02. Донецьк, 2012. 20 с.
2. Линдюк О. А. Механізми державного регулювання фінансового забезпечення пенсійної системи України : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2012. 20 с.
3. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення 14.04.2021).
4. Філоненко О. А. Механізми державного регулювання пенсійної системи в Україні. Механізми державного управління. Серія «Державне управління». Вісник АМСУ. 2014. № 2 (11). С. 114–119.

Давиденко А. Д.

курсант 2 курсу факультету
підготовки фахівців для органів
досудового розслідування
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Ярошенко А. С.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ

Найпоширенішим видом спеціального природокористування, реалізацію якого характеризує наявність екологічного ризику, є спеціальне землекористування, адже без використання земель не може здійснюватися жоден вид діяльності, спрямованої на реалізацію певного економічного інтересу.

У земельно-правовій літературі зазначено, що в Україні спостерігаються катастрофічні темпи деградації землі як основного національного багатства, що негативно впливає на екологічну безпеку та унеможливорює реалізацію конституційного права кожного на безпечне довкілля. Також звертається увага на проблеми правового регулювання екологічної складової землекористування в контексті ігнорування правового режиму земель як об'єкта права власності

Українського народу, пріоритетність потреб екологічної безпеки при здійсненні землекористування, що є важливим чинником реалізації права фізичних осіб на екологічну безпеку [1].

Аналіз обов'язків землекористувачів, які, по суті, є правовими обмеженнями при здійсненні права землекористування, доцільно розпочати з положень основного системоутворюючого акту земельного законодавства, яким є Земельний кодекс України. У ст. 91 вказаного кодексу визначені основні обов'язки осіб, які використовують земельні ділянки на титулі права власності. Варто зазначити, що у вказаній статті не передбачено жодного з обов'язків, які безпосередньо зобов'язують відповідного власника не порушувати екологічну безпеку при реалізації свого права на таку ділянку. Така ситуація має місце незважаючи на те, що, наприклад, у ст. 5 Земельного кодексу України серед принципів регулювання земельних відносин названо пріоритетність забезпечення вимог екологічної безпеки, який має забезпечувати реалізацію екологічних інтересів як окремого індивідуума, так і суспільства в цілому в земельних правовідносинах [2]. Водночас ст. 91 Земельного кодексу України встановлює окремі вимоги природоохоронного спрямування – дотримуватися вимог законодавства про охорону довкілля та підвищувати родючість ґрунтів і зберігати інші корисні властивості землі тощо.

Варто відзначити, що забезпечення організаційно-правових умов динамічного розвитку суспільних відносин в екологічній сфері є одним з пріоритетних напрямків державної природоохоронної політики України. Значні зусилля докладаються державою для підвищення відкритості органів державної влади [3].

Крім того, в еколого-правовій, земельно-правовій та аграрно-правовій науках виділено та доведено наявність значної кількості проблем у сфері використання земель сільськогосподарського призначення для вирощування екологічно безпечних продуктів харчування, що потребують вирішення шляхом удосконалення правового забезпечення екологічної безпеки при використанні відповідних земель, в тому числі в контексті необхідності удосконалення правової охорони та захисту ґрунтів [4]. При цьому зазначається, що цінність ґрунтів визначається не тільки його винятково важливим значенням для сільського господарства, а й важливою екологічною роллю, яку він відіграє в житті всіх організмів суші і загалом біосфери Землі, однак особливості правової охорони зазначеного об'єкта саме в контексті забезпечення екологічної безпеки не досліджуються. Крім того, в юридичній науці звертається увага на важливості удосконалення нормативного регламентування землекористування для використання надр, насамперед шляхом запровадження ефективних попереджувальних процедур, які б унеможливили завдання шкоди навколишньому природному середовищу, внаслідок чого може бути порушена екологічна безпека. Водночас, недостатнє розуміння вітчизняним нормотворцем сутності та особливостей забезпечення екологічної безпеки під час спеціального використання земель підтверджується змістом виокремлених у Основних засадах (стратегії) державної екологічної політики на період до 2020 року основних завдань щодо земель, реалізація яких повинна сприяти поліпшенню

екологічної ситуації та підвищенню рівня екологічної безпеки, жоден з яких не стосується безпосередньо забезпеченню екологічної безпеки. Так, очевидним є необхідність нормативного забезпечення врахування, крім природоохоронних, також і антропоохоронних вимог не тільки при прийнятті рішень про передачу земельних ділянок під розміщення певних об'єктів і здійснення окремих видів діяльності, що характеризуються наявністю екологічного ризику, а й під час здійснення спеціального використання таких ділянок.

Можна зробити висновок, що ефективне правове регулювання екологічної безпеки при здійсненні права спеціального землекористування за чинного стану вітчизняного законодавства не може здійснюватись, адже норми, що регулюють конкретні різновиди земельних правовідносин, найчастіше не враховують і не відображають положень норм-принципів, якими визнається пріоритетність гарантування екологічної безпеки в зазначених правовідносинах. Досягнення мети ефективного забезпечення екологічної безпеки при здійсненні права спеціального землекористування може бути можливим за умови належного упорядкування системи правових заходів (засобів), спрямованих на недопущення порушення екологічної безпеки або його припинення в процесі реалізації зазначеного права.

Список джерел:

1. Правові форми екологічного контролю: навчальний посібник. / Краснова М.В. та ін., за ред. Красної М.В. Київ: Алерта, 2016. 760 с.

2. Хом'яченко С. І. Правове забезпечення контролю за використанням та охороною земель в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2004. 18 с.

3. Ярошенко А. С., Голобородько В. В. Правові аспекти законодавчого регулювання права громадян на доступ до інформації про стан довкілля. *Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право»*. 2019. № 5. С. 217–220.

4. Про громадський контроль за використанням та охороною земель: проект Закону України, реєстраційний № 9656 від 28.12.2011 р. Нормативно-правова база ЛІГА:ЗАКОН ЕЛІТ 9.2.1.

Зибіна А. С.
здобувач вищої освіти
група ЮД-841

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В. Я.
к.ю.н, доцент,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ВПЛИВУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОДИН ІЗ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ

Система соціальних ризиків, як й інших ризиків, не є сталою. Вона динамічно змінюється залежно від розвитку держави та проголошених нею цінностей. Соціальні ризики є проблемою не лише для держави, а й для суспільства в цілому. Тому на сучасному етапі розвитку держави надзвичайно важливо знати і вміти виявляти причини цих ризиків та вміти знаходити шляхи подолання їх негативних форм.

Одним із таких видів соціальних ризиків є безробіття. Питання регулювання зайнятості та безробіття знайшли відображення у працях вітчизняних науковців, таких як: С.І. Бандура, В.В. Близнюк, Д.П. Богині, І.К. Бондар, Е.М. Лібанової, Ю.М. Маршавіна та багато інших. Це свідчить про те, що безробіття не було на достатньому рівні досліджено, зокрема, в умовах євроінтеграційних процесів в Україні.

У чинному законодавстві України присутні два визначення поняття «безробіття». Так, за ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [1], безробіття є соціально-економічним явищем, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю й отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Натомість, відповідно до Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення [2], безробіття – це явище, коли частина економічно активного населення є бездіяльною через відсутність відповідної роботи. При цьому економічно активне населення (робоча сила) трактується як особи віком 15–70 років, які протягом певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці, а, відповідно, економічно неактивним населенням є особи, які не мають роботи й не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». Категорії економічно неактивних осіб за рівнем зв'язку з ринком праці можуть бути класифіковані так: а) особи, які бажають працювати й готові приступити до роботи, але не шукають роботу; б) особи, які не бажають працювати, тому що не мають необхідності; в) особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї.

Безробіття як соціальний ризик, характеризується загрозою відсутності заробітку чи інших доходів, передбачених законодавством як джерелом

існування, а також економічними, організаційними та психологічними труднощами у подальшому пошуку підходящої роботи для безробітних. Заробітну плату слід вважати одним із найважливіших соціально-економічних явищ, оскільки вона є основним джерелом доходу громадян України – найманих працівників – і тому може розглядатися як одна з основних складових, що визначають рівень життя населення країни [3, с. 105].

У сучасних умовах глобалізації та інтернаціоналізації світової економіки, зростання взаємозалежностей не лише між країнами, а й між регіонами актуалізується необхідність входження України в окремі інтеграційні об'єднання. Одним з варіантів такого об'єднання є євроінтеграція.

Участь в процесі європейської інтеграції – це, по суті, не просто міжнародна взаємодія економік України та ЄС, але перш за все процес глибокого проникнення в інститути ЄС. Європейська інтеграція як така виступає в основному як фактор, що впливає на внутрішні процеси, які матимуть очевидні економічні і соціальні наслідки. Вона вплине як на розвиток різних секторів економіки, так і на розвиток ринку праці [4, с. 145].

Євроінтеграційні процеси сприятимуть зміні ситуації на ринку праці, створюючи, водночас, як можливості, так і загрози. Інтеграційна привабливість ЄС для України щодо соціальної політики полягає у таких умовах, як:

- вдосконалення трудового законодавства шляхом узгодження його з вимогами ЄС: створення рівних можливостей для всіх, включаючи імплементацію ряду директив трудового законодавства ЄС в Україні, боротьбу з дискримінацією та забезпечення рівності жінок і чоловіків, забезпечення здорових та безпечних умов праці;

- сприятливий інвестиційний клімат та ділове середовище, що призведе до створення нових робочих місць та підвищення продуктивності та якості роботи;

- легалізація трудової міграції. Угода про асоціацію не надає Україні вільного режиму працевлаштування на території ЄС, хоч і полегшує дещо такі умови внаслідок: поступової лібералізації візового режиму; постійного діалогу з питань міграції і спільного управління цими процесами;

- сприяння інтеграції законно проживаючих вихідців з України в суспільство країни перебування; закріплення принципу недискримінації громадян України, легально зайнятих на території країн ЄС, у частині умов праці, винагороди і звільнень порівняно з громадянами ЄС;

- підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили за рахунок можливого розширення доступу до систем навчання в провідних країнах Європи;

- підвищення стандартів якості життя населення.

Отже, проблема безробіття – це проблема, яка вимагає негайного вирішення та ретельного наукового аналізу і на цій основі розробки практичних рекомендацій, які можуть бути використані для розробки та реалізації ефективної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення продуктивної зайнятості для економічно активних населення країн, знижуючи рівень безробіття до соціально прийняттого мінімального рівня.

Список джерел:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відом. Верхов. Ради України. 2013. № 24. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 24.04.2021).

2. Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення : Наказ Держслужби статистики України від 19.01.2011 № 12 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0012832-11#Text>. (дата звернення 24.04.2021)

3. Горобець А.С., Безробіття як вид соціального ризику. *Серія Право. Випуск 40. Том 1*. С. 102-105.

4. Малець Н., Малець О. Вплив євроінтеграційних процесів на динаміку ринку праці в Україні. Збірник наукових праць. *Геополітика України: історія і сучасність*. Випуск 1 (16), 2016. С. 138-147.

Шевцова П.В.,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що загальнодержавна фінансова нестабільність, постійний дефіцит коштів Пенсійного фонду та збільшення обсягу коштів Державного бюджету на його покриття та низький рівень заробітних плат свідчать про неспроможність пенсійної системи України гарантувати гідний рівень життя населення. В контексті інтеграції України до правового простору Європейського Союзу проголошення демократичних цінностей та засад гуманізму свідчать про необхідність реформування пенсійної системи України. Всебічна та якісна розбудова системи недержавного пенсійного забезпечення наразі постає найважливішим питанням, що розкриває проблеми забезпечення громадян гідним рівнем доходів після досягнення пенсійного віку.

Серед сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених особливої уваги потребують ті, чийі дослідження спрямовані на характеристику пенсійного забезпечення в Україні, зокрема, недержавного пенсійного забезпечення в контексті права соціального забезпечення України, проблемні аспекти його існування та вплив на національне право України в контексті Євроінтеграції. У цій сфері доцільно виділити Л. Павловську, Н. Мрачковську, А. Городецьку, А.

Говорушко, О. Коваль, В. Базилевича, С. Черкасову, Д. Леонову, А. Федоренка, І. Примака, Б. Вишивану, Л. Баранника, Д. Міщенко, Е. Лібанову, О. Степанову, М. Шульги, Л. Третяк, А. Іващенко та ін.

Незважаючи на значну кількість вчених, внесок яких в розробку питань пенсійного забезпечення є досить вагомим, тематика дослідження потребує подальшого наукового відпрацювання з метою урахування європейського досвіду.

Конституція України у ст. 46 проголошує гарантування громадянам України право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках [2]. Фундаментальним завданням соціального захисту є забезпечення рівня життя громадян не нижче прожиткового мінімуму, встановленого законодавством. Фінансовим підґрунтям для вдалої реалізації права громадян на соціальний захист стають кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування, сформовані з внесків громадян і роботодавців, а також бюджетні кошти та інші джерела соціального забезпечення [2].

Посилаючись на історичний аспект розвитку пенсійної системи, слід зазначити, що через значне скорочення працюючого населення та непропорційне збільшення кількості громадян пенсійного віку, питання пенсійного забезпечення постало важливим для багатьох країн світу ще на початку ХХ століття. Це логічно обумовило створення багаторівневої системи пенсійного забезпечення, що дала можливість громадянам накопичувати грошові кошти на дожиття з різних джерел фінансування, зокрема і через недержавні пенсійні фонди. Зазначена система базувалася на обов'язкових та добровільних внесках до відповідних накопичувальних фондів.

Недержавні пенсійні фонди створюються, ґрунтуючись на рішеннях засновників та діють на підставі статуту, що затверджується засновниками фонду, набуває права на здійснення своєї діяльності з моменту реєстрації в Національній комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг та отримання відповідного свідоцтва. Функціонування недержавних пенсійних фондів є одним із сучасних способів підвищення якості життя осіб похилого віку, адже солідарна пенсійна система не спроможна забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів, враховуючи економічні та демографічні реалії сьогодення.

Наразі в Україні відбулося становлення недержавних пенсійних фондів як окремого елемента фінансової і пенсійної системи держави, що супроводжувалося зростанням протягом значного проміжку часу кількісних і якісних показників їх діяльності, а також нагромадженням необхідного досвіду роботи у цій сфері. Переваги недержавного пенсійного забезпечення полягають у тому, що вони здатні більш гнучко, в порівнянні з державною пенсійною системою, враховувати зміни потреб страхувальників [3].

Недержавні пенсійні фонди відповідно до законодавства України створюються у вигляді відкритих, корпоративних та професійних пенсійних фондів, тому враховуючи досвід розвинених країн світу, розвиток недержавного

пенсійного забезпечення є невід'ємною складовою успішного розвитку країни в умовах ринкової економіки. Серед загальної кількості недержавних пенсійних фондів вирізняється корпоративний недержавний пенсійний фонд НБУ, фінансовий стан, загальні результати діяльності якого справляють суттєвий вплив на загальний стан системи недержавних пенсійних фондів країни.

Як зауважує О. Бабич, участь у НПФ надає багато переваг, а саме: надає гнучкий і ефективний механізм управління персоналом, не обтяжений податками і соціальними відрахуваннями; створює джерело додаткової недержавної пенсії; підвищує соціальну привабливість підприємства, його імідж і авторитет керівництва; закріплює кращі кадри шляхом створення привабливіших, ніж у конкурентів, матеріальних і соціальних умов для висококваліфікованих фахівців; підвищує мотивацію персоналу, застосовуючи диференційований підхід до рівня пенсійних відрахувань на їх користь, беручи до уваги вік, стаж роботи на підприємстві, інші показники, що характеризують цінність працівника для підприємства; поліпшує мікроклімат у колективі, підвищує лояльність персоналу по відношенню до працедавця [4].

Система недержавного пенсійного забезпечення в Україні має дуже важливу роль як для громадян так і для фінансової системи держави в цілому. В контексті недержавного пенсійного забезпечення кожен громадянин зможе накопичити грошові кошти на рахунках недержавних пенсійних фондів додатково до державних пенсійних виплат, підвищуючи якість життя громадянам пенсійного віку, уникнення бідності та загального прискорення розвитку фінансового ринку завдяки накопиченню грошових коштів в довгостроковій перспективі. Інвестиційний потенціал накопичувальної пенсійної системи відіграє важливу роль як для розвитку економіки країни загалом, так і для місцевого самоврядування зокрема.

Серед позитивних факторів недержавного пенсійного забезпечення доцільно виділити захищеність пенсії та можливість отримання додаткової пенсії, розмір якої залежить від самого пенсіонера. Як доцільно зазначає М. Абрамчук, усі накопичення є власністю вкладника чи його спадкоємців. Він у будь-який час може отримати інформацію щодо обсягу накопичених коштів або перевести їх у іншу фінансову установу (пенсійний фонд, страхову компанію чи банк). До того ж більша частина активів НПФ вкладається у фінансові інструменти з високим ступенем надійності – банківські депозити, державні цінні папери, дорогоцінні метали тощо. Крім того, недержавні пенсійні фонди відрізняються від державних тим, що доходи від інвестування пенсійних коштів розподіляються між учасниками (за винятком адміністративних витрат на обслуговування) і можуть інвестуватися повторно, що дає змогу отримати додаткові доходи [5].

Слушною є думка Л. Леонова, що зосереджує увагу на тому, що накопичувальна складова пенсійної системи спрямована на формування економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію. Завдяки накопичувальній системі пенсійні фонди у всьому світі стають потужними інвесторами економіки. Спрямування інвестицій у прибуткові проекти, у свою чергу, є ефективним

двигуном економічного зростання, а отже – гарантує створення нових робочих місць, підвищує добробут і розширює коло можливостей у вирішенні гострих соціальних питань [6].

В свою чергу, попри переваги недержавного пенсійного забезпечення, доцільно виділити його недоліки. Погоджуючись із думкою Н. Шуваєвої, слід зазначити, що головними недоліками є:

Відсутність державних гарантій щодо збереження та повернення пенсійних внесків, виплат процентів інвестиційного доходу.

Обмеження можливостей дострокового (до настання пенсійного віку) повернення коштів. Згідно законодавства достроково пенсійні внески можуть бути сплачені лише у випадку важкої хвороби, інвалідності або виїзду на постійне місце проживання за кордон.

Обмежена участь в управлінні активами фонду. Фактичні власники пенсійних активів практично позбавлені права голосу в управлінні власними коштами та не мають дієвих важелів впливу на компанію управління активами фонду, яка зазвичай прямо або опосередковано пов'язана із засновниками НПФ. Великий ризик знецінювання коштів що обумовлено в першу чергу заборонаю встановлення мінімально гарантованих норм прибутку за будь - якими пенсійними схемами.

Серед гальмуючих чинників в контексті розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні слід виділити недовіру населення, низьку обізнаність, недостатній рівень доходів громадян та нестабільну економічну систему, що призводить до інфляції тощо. Недостатній рівень обізнаності громадян у приватному інвестуванні (на відміну від європейських показників) також є обтяжуючою обставиною та потребує комплексного підходу до її розв'язання. Світова практика демонструє, що таким чином зменшуються ризики управління коштами. Наразі існує необхідність створити надійні інструменти для інвестування та запровадження системи автоматичного зарахування до накопичувальної пенсійної системи України. Також потребується удосконалення та переорієнтація системи державного регулювання недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Отже, система недержавного пенсійного забезпечення має вагомую роль як для громадян так і для фінансової системи держави в цілому. Наразі існує прикладна необхідність створити надійні інструменти удосконалення та переорієнтації системи державного регулювання недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Список джерел:

1. Конституція України від 28 черв. 1996 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1996 р. – № 30.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV [Електронний ресурс] / Режим доступу: www.zakon1.rada.gov.ua/

2. Про недержавне пенсійне забезпечення [Електронний ресурс]: Закон України від 09.07.2003, № 1057-IV. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15>.

Бабич О. Накопичувальна система: плюси й мінуси / О. Бабич // Вісник Пенсійного фонду. – 2008. – № 11 (77). – С. 30–31.

3. Абрамчук, М.Ю. Переваги та недоліки недержавного пенсійного забезпечення [Текст] / М.Ю. Абрамчук, Н.В. Шуваєва // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2013. — Т.4. — С. 154-155.

4. Леонов Л. Прогнозування впливу накопичувального пенсійного фонду та недержавних пенсійних фондів на розвиток економіки (питання методології) / Л. Леонов, Н. Ковальова // Ринок цінних паперів. – 2007. – № 7/8. – С. 99–116.

Іванова М.А.,
здобувач вищої освіти
групи ЮД-841
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
к.ю.н., доцент, завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЩОДО ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ ЗАХИСТУ ПРАВ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

Актуальність теми дослідження полягає, перш за все, у тому, що проблема дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування на сьогодні є досить поширеною на території України, адже кількість таких дітей станом на кінець 2020 року переважає за 30 тисяч. Це, безперечно, є досить нагальною проблемою сьогодення, яка вимагає дослідження, аналізу і знаходження алгоритму дій задля припинення поширення такого явища, хоча очевидним є те, що в найближчий час ця проблема нікуди не зникне. Саме тому є доцільним розглянути це питання в межах того яким чином в Україні регулюється дане питання, а також проаналізувати досвід зарубіжних держав.

Дане питання досліджували ряд науковців, серед яких можна виокремити таких як: В. Візир, Г. Войтенкова, М. Кашуба, В. Кузьмін, О. Новікова, О. Панькова, О. Сидорчук, І. Сирота, С. Чернета тощо.

Розпочинаючи висвітлення та всебічний аналіз даного питання необхідно зазначити, що соціальний захист такої категорії громадян як діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування забезпечується, здійснюється, охороняється, передусім, державою. Держава у виді державних органів та їх посадових осіб, має обов'язок забезпечувати та здійснювати піклування до дітей,

позбавлений батьківського піклування та дітей-сиріт, створювати гідні умови для їх життєдіяльності, всебічного розвитку, задоволення культурних потреб, а також гарантувати захист їх прав та законних інтересів.

Законодавство України визначає хто з категорії громадян відноситься до дітей-сиріт та до дітей, позбавлених батьківського піклування. Дитина-сирота – дитина, чиї батьки загинули чи померли; дитиною, позбавленою батьківського піклування може бути дитина, яка залишилась без піклування батьків внаслідок певних причин. [1]

Такими причинами можуть бути безліч факторів, наприклад, асоціальний спосіб життя батьків, безробіття обох батьків внаслідок чого стає неможливим забезпечувати дитину чи наявність хвороби у батьків, які унеможливають виконання свої обов'язків з виховання дитини тощо.

На сьогодні є декілька підходів до визначення допомоги такій категорії дітей. Перш за все соціальна допомога може виражатись в натуральній формі (забезпечення одягом, іграшками, житлом чи іншими матеріальними речами, необхідними для нормального існування такої дитини) чи грошовій формі (повне грошове забезпечення державою, наприклад, на навчання в закладах освіти).

Слід наголосити на тому, що зараз в Україні діє Національна стратегія реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки, що полягає у розвитку саме сімейної форми виховання дитини, а також передбачає зменшення кількості спеціальних закладів, запобігання розлученню дітей зі своїми батьками і профілактика виявленню проблем у сім'ях. Ці функції повинна реалізовувати держава у вигляді спеціально уповноважених на те органів.

Тобто дана реформа передбачає використання більш превентивних заходів, що проявляються у попередженні та профілактиці тих життєвих труднощів внаслідок яких дитина може втратити своїх батьків.

Стаття 1 Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» наголошує на тому, що формами влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування є встановлення опіки та піклування, усиновлення/удочеріння, передача дитини до прийомної сім'ї чи до будинку сімейного типу, закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування [1]

Дивлячись на те, яким чином відбувається реформування саме соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування в нашій країні, доцільно було б розглянути досвід іноземних країн.

Соціальний захист дітей, позбавлених батьківського піклування та дітей-сиріт в Західній Європі та Америці проявляється у тому, що останнім часом припиняють своє існування притулки та дитячі будинки, натомість дітей розміщують у родини, які спроможні піклуватись про них, так звана фостерна або патронатна сім'я. Згідно із статистикою, близько 85 відсотків дітей, які знаходились у патронатній родині повертаються додому і виховуються в нормальних умовах.

Як і в Україні, за кордоном пріоритетним завданням є саме попередження розпаду сім'ї, тому соціальні служби (а в деяких країнах і релігійні організації) роблять усе можливе задля вирішення проблемних моментів внаслідок яких дитина може залишитись без сім'ї, підтримка такої сім'ї. А якщо ж уже так сталося, що дитина є сиротою, то для процедури усиновлення майбутнім батькам необхідно довести свою спроможність гідно виховати таку дитину, а також свої фінансові можливості, психічну врівноваженість тощо.

Окрім чіткого механізму влаштування дітей-сиріт в сім'ю, за кордоном є достатньо розгалужена система закладів соціального спрямування, що забезпечують всебічне навчання дитини не тільки навчальними предметами, а ще й забезпечують культурне та духовне навчання. На жаль, в Україні немає в достатній кількості таких закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Розглядаючи механізм соціального захисту країн Далекого Сходу, то, наприклад, в Японії допомога та захист дітей є одним із пріоритетних завдань держави, оскільки вважається, що діти є найбільшим скарбом їх нації.

На відміну від європейських країн, в Японії дитячі будинки є пріоритетною формою допомоги дітям-сиротам та дітям, позбавлених батьківського піклування.

Підводячи підсумок з цього питання необхідно зауважити, що проблема соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування є дуже актуальною не тільки в нашій країні, а й в усьому світі. В Україні, як і за кордоном, хоча й наявні майже всі форми соціального захисту таких дітей, проте вони потребують більшого вдосконалення з боку держави. Таким вдосконаленням може бути, наприклад, впровадження міжнародного досвіду у саму систему соціального захисту що стосується пропагування сімейної форми виховання, збільшення кількості закладів в яких дитина має змогу отримувати необхідні їй знання та навички, а також більш ефективної реалізації положень чинного законодавства у сфері забезпечення реалізації правових норм що стосуються цієї проблеми.

Список джерел:

1. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13.01.2005 № 2342-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15#Text>

2. Погрібна О.С., Шевченко Т.І., Євдокимова А.В. Державне управління у сфері соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, у Сумській області. *Вісник СумДУ. Серія „Економіка”*. 2015. № 4. С.

Коптєвський О.Ю.,
здобувач вищої освіти II курсу,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

Тимченко Л.М.,
к.ю.н.,
старший викладач,
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Особливістю трудового права є закріплення у діючому законодавстві специфічних засобів впливу на учасників трудових правовідносин, які застосовуються, по-перше, для змушення до дотримання встановлених правил існування трудових правовідносин (тобто їх виникнення, зміни та припинення), та, по-друге, для відновлення порушених прав та законних інтересів у випадку їх порушення суб'єктами шляхом застосування засобів індивідуального та державного впливу. Такий вплив здійснюється через застосування в рамках трудових правовідносин особливих видів юридичної відповідальності, а саме: матеріальної відповідальності сторін трудового договору та дисциплінарної відповідальності працівників.

У науковій та навчальній літературі галузевого спрямування широко використовуються такі узагальнені поняття «трудоправа відповідальність», «юридична відповідальність у трудовому праві» [1, с. 360], «відповідальність за порушення трудового законодавства» [2]. Найчастіше автори зосереджуються на викладі проблем дисциплінарної та матеріальної відповідальності як самостійних видів без будь-яких спроб об'єднати їх у спільну правову конструкцію. Доводиться констатувати, що такий підхід не сприяє виявленню галузевої специфіки юридичної відповідальності в аспекті зв'язку із підставою її виникнення – наявністю трудового правопорушення. Зокрема В. С. Венедиктов, досліджуючи сутність юридичної відповідальності у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме «трудова відповідальність» тим, що вона настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною чи припиненням [3, с. 128].

О. В. Черкасов розглядає юридичну відповідальність у трудовому праві, як обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати несприятливих наслідків особистісного майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці у порядку, встановленому трудовим законодавством [4, с. 7].

О. І. Процевський наголошує, що юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатись як кара, примус чи репресія взагалі. Трудові відносини є результатом реалізації громадянами права на працю, яку вони вільно обирають та на яку вільно погоджуються (ст. 43 Конституції України). Реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає угоду (трудовий договір) з роботодавцем, в якій сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Крім того, як зазначає вчений, примус у трудових відносинах мав би означати або свідчити, що у відносинах «працівник-роботодавець» має бути елемент

повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі. Дисциплінарний вплив, який вкладається у дії роботодавця, насамперед спрямований на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором [5, с. 17, с. 20].

Таким чином, можна зробити висновок, що трудово-правова відповідальність виступає як засіб, за допомогою якого забезпечується і гарантується захист трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, а також на правопорушників покладає обов'язок перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків.

Список джерел:

1. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.
2. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані: монографія / за ред. О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова; МОН України, НУ «ОЮА», Каф.крим. права та ін. крим.-прав. дисциплін Миколаїв. ін-т. права, ПРЦ НАПрНУ, ГО «Всеукр. Асоціація крим. права» . Миколаїв: Іліон, 2016. С. 575-608.
3. Венедиктов В.С. Сучасні проблеми ідеологічного розвитку трудового права. Наукові записки ХЕПУ. 2018. № 1 (20). С. 12-15.
4. Черкасов О. В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. Х., 2016. 19 с.
5. Процевський О. І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. 2018. Вип. 21. С. 13–25.

Косенко Є.Є.,
здобувач вищої освіти
групи ЮД-847
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Фокша Л.В.,
к.ю.н., доцент,

ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ

Дослідження питання оскарження рішень контролюючих органів з метою вирішення суперечок щодо своєчасності і повноти виконання податкового обов'язку на сьогоднішній день є достатньо актуальним. Питання оскарження рішень органів державної податкової служби досліджували такі науковці, як М. П. Кучерявенко, Є.А.Сенко, С.В. Буряк, В. Т. Білоус та ін.

У сучасній науковій літературі використовується такий термін, як "податкова апеляція", щоб описати адміністративне оскарження.

Сучасна законодавча система оскарження рішень контролюючих органів, яка закріплена у Податковому кодексі України (далі ПК України), виділяє адміністративний та судовий порядок оскарження. Право вибору способу захисту залежить від особливих обставин конфлікту та від вибору платника податку. Регулятори положень Цивільного процесуального кодексу України можуть оскаржувати одночасні судові та адміністративні рішення, а також адміністративні та судові рішення [1, с 78].

Оскарження рішень контролюючих органів регулюється положеннями ст. 56 Податкового кодексу України. Отже, якщо платник податку вважає, що контролюючий орган неправильно визначив розмір грошового зобов'язання або прийняв якесь інше рішення, що суперечить законодавству або перевищує повноваження контролюючого органу, встановлені Податковим кодексом або іншими законами України, він має право звітувати перед наглядовим органом із скаргою про перегляд цього рішення. Наявність формулювання "платник податків вважає" свідчить про те, що в рамках імперативно дозволених процедур податкове право платника податків надається самостійно формувати фактичну підставу на початку процедури адміністративного оскарження рішення органу державної податкової служби України. Важливим є саме подання скарг на рішення, передбачені п. 56.2 ст. 56 Податкового кодексу, саме до контролюючого органу вищого рівня. Відповідно до цієї статті контрольний орган, який розглядає апеляцію суб'єкта, зобов'язаний прийняти мотивоване рішення та надіслати його протягом 20 календарних днів (але не більше 60 календарних днів), та надати йому письмове повідомлення до закінчення строку, наступним за днем отримання скарги, на адресу платника податків поштою з повідомленням про вручення або надати йому під розписку [2].

Апеляції на рішення державних податкових інспекцій подаються до територіальних органів ДФС в областях, м. Києві та Міжрегіонального головного управління ДФС – Центрального управління великих платників, за рішенням територіальних органів ДФС – Центрального офісу ДФС України. Рішення центрального апарату ДФС України, яке було прийнято для розгляду апеляції

податкової платформи, є остаточним і не підлягає подальшому адміністративному оскарженню, але може бути оскаржене в судовому порядку. Якщо відповідно до Кодексу контролюючий орган самостійно визначає фінансове зобов'язання платника податку з причин, не пов'язаних із порушенням податкового законодавства, такий платник податків має право на адміністративне оскарження рішень контролюючого органу протягом 30 календарних днів, які настають за днем отримання податкового рішення [3].

Підсумовуюче вищевикладене, можна зазначити, що правове регулювання процедур адміністративного оскарження рішень дій та бездіяльність фіскальних органів, їх посадових осіб та інших службовців, є одним із способів реалізації ДФС України своїх повноважень, контролем за діяльністю її територіальних органів, оскільки це, серед іншого, передбачає можливість додаткових заходів перевірки, скасування будь-якого рішення контролюючого органу у разі встановлення його невідповідності актам законодавства. Застосування процедури адміністративного оскарження рішень органів ДФС сприяє запобіганню корупції, залишає за собою право платників податків оскаржувати рішення контролюючих органів та всебічно та об'єктивно розглядати такі звернення.

Список джерел:

1. Смичок Є. М. Досудовий порядок вирішення податкових спорів // [Електронний ресурс], режим доступу: http://www.pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/6_2012/16.pdf (дата звернення 23.03.2021 р.)
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (Редакція станом на 25.02.2021) [Електронний ресурс], режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 23.03.2021 р.)
3. Особливості адміністративного оскарження рішень контролюючих органів, офіційний портал Державної фіскальної служби України, [Електронний ресурс], режим доступу: <http://www.sfs.gov.ua/media-tsentri/novini/print-176032.html> (дата звернення 23.03.2021 р.)

Кльова В. О.,
студентка 3 курсу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри

СОЦІАЛЬНІ РИЗИКИ ЯК ПІДСТВИ ДЛЯ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ: ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ

Соціальні ризики - основа соціального захисту, а також, вони розглядаються як його мета. Для попередження погіршення умов безпеки, соціалізації, та найбільш незахищених верств населення треба враховувати усі соціальні ризики, які наявні.

Варто відмітити, що система соціальних ризиків, вона динамічно прогресує з розвитком суспільства. Так, список соціальних ризиків, звісно все більше набуває поширення серед міжнародного співтовариства, проте він не є повним, і тому, кожний рік список соціальних ризиків росте.

До соціальних ризиків відносять втрату постійного джерела доходу у випадку безробіття; непрацездатності внаслідок хвороби, нещасного випадку, старості, вагітності, необхідності догляду за дітьми; смерті годувальника тощо. Зазначені ризики є масовими, виникають внаслідок певних подій, які відомі й мають постійний, передбачуваний характер. Вони, як правило, мало залежать від поведінки окремої особи і визначаються, переважно, соціальними та економічними умовами [4, с. 402].

Розгляд даної тематики знайшов свій вияв у працях таких видатних вчених: Н. Болотіної, Н. Борецької, Т. Боярчук, В. Дурденевського, М. Іншина, Е. Лібанової, М. Іншин, С. Прилипка, С. Синчук, О. Тищенко, Г. Трунова та інших.

Варто зазначити, що соціальній ризик – це соціально вагома підстава об'єктивного характеру, через яку громадяни не в змозі самотійно себе утримувати, а також потребують матеріального та соціального захисту з боку держави.

Соціальні ризики можна охарактеризувати наявністю наступних ознак:

- закріплені міжнародним та національними законодавствами в якості обставин, за умови настання яких особа потребує допомоги держави чи суспільства;
- носять об'єктивний характер, тобто їх настання відбувається незалежно від волі особи і вони не можуть бути усунутими нею самотійно;
- порушують звичний ритм життєдіяльності людини та зумовлюють її матеріальну незабезпеченість;
- потенційно закономірні для кожної людини — настають обов'язково чи відбудуться за певних умов[3, с. 487].

Якщо переходити до класифікації соціальних ризиків, то ми вже зазначали прийнятну класифікацію. Проте, зважаючи на велике розмаїття наукових праць, ми можемо стверджувати, що дана класифікація є невичерпною.

Так, відповідно до класифікації соціальних ризиків щодо ступеня типовості соціальних ризиків та причини їх виникнення, на думку Н. Болотиної, їх можна згрупувати у такі види:

- загальнолюдські (загальносоціальні), які можна поділити на загальнопоширені (хвороба, непрацездатність, материнство, сімейні витрати, безробіття, старість, кончину, вдівство) і незагальнопоширені, які кожна країна визначає самостійно;
- професійні, зумовлені негативними чинниками виробництва, що призводять до травматизму і професійних захворювань;
- державно-політичні, пов'язаними із воєнними діями, політичними репресіями; техногенні та екологічні[1, с. 49].

Також, І. Івченко класифікує соціальні ризики за такими критеріями, як:

- за родом небезпеки: техногенні, природні, змішані;
- за характером діяльності: підприємницькі, фінансові, комерційні, інвестиційні, промислові, професійні;
- за природою об'єктів: майнові, ризики спричинення збитків життю і здоров'ю громадян;
- за характером обліку ризику: внутрішні і зовнішні;
- за часом виникнення: короткострокові, постійні[2, с. 32-36].

Щодо цього розмежування, ми можемо зауважити, що значних відмінностей між зазначеними категоріями немає, незважаючи на те, що всі вони стосуються певних проблем у житті людей. Вони можуть відображати тільки широкий або вузький підхід до видів соціальних ризиків.

Також, ми пропонуємо виділити тлумачення поняттю соціальні ризики у власному розумінні. Тобто, це певні події в житті людини, через які люди потребують матеріальної підтримки суспільства. Насамперед, ми говоримо про погіршення становища через втрату заробітку з об'єктивних причин, а також через додаткові витрати, що пов'язані з утриманням дітей або інших членів родини, також, це задоволення потреб у медичних або інших послугах.

Якщо, це все буде враховано, то будь-який з видів соціального ризику може бути певним підґрунтям для впровадження правильного, діючого механізму соціального захисту. Цей підхід дозволить законодавчо закріпити вичерпний перелік соціальних ризиків, які б могли давати відповідне право на захист з боку держави.

Список джерел:

1. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 615 с.
2. Івченко І.Ю. Економічні ризики: навч. посіб. Київ: «Центр навчальної літератури», 2004. 304 с.
3. Надрага В.І. Соціальний захист в системі мінімізації соціальних ризиків. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 486-491.

4. Топішко Н.П. Соціальні ризики як чинники регулювання системи соціального захисту населення. *Наукові записки*. Серія: «Економіка», 2009. Вип. 1. С. 401-411.

Карпенко Р.В.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

ВІДПОВІДНІСТЬ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПОЛОЖЕННЯМ МІЖНАРОДНИХ ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Забезпечення умов своєчасної та справедливої оплати праці вітчизняних працівників залишається найважливішим, пріоритетним завданням трудової політики. Однак будь-яка законодавча робота у цьому напрямку має здійснюватися лише із врахуванням усіх міжнародних зобов'язань, що витікають із ратифікованих та чинних для держави міжнародних актів про працю. Останні, у свою чергу, представляють собою складний, постійно зростаючий у національному законодавстві нормативний масив, який формує певний «правовий фундамент» у забезпеченні трудових прав вітчизняних працівників, включаючи право на гідну оплату праці. Основні міжнародні зобов'язання України у сфері оплати праці закріплені у основоположній Конвенції МОП № 95 про охорону заробітної праці 1949 р., Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. та Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. Не дивлячись на той факт, що переважна кількість з наведених міжнародних актів про працю давно стали елементами системи джерел трудового права України, суттєву невідповідність новел національного законодавства їх положенням можна знайти одразу у визначенні поняття «заробітна плата» [1, с. 285].

Згідно зі ст. 1 основоположної Конвенції МОП № 95 термін «заробітна плата» означає, «незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано» [2]. Проте у ст. 94 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) наголошується, що заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [3]. Як бачимо існує значна

відмінність між визначенням заробітної плати у вітчизняному законодавстві та основоположній Конвенції МОП № 95. У Конвенції мова йде не лише про винагороду за виконану працівником роботу, але й про винагороду за роботу яка повинна була бути виконана. Таким чином, заробітна плата у розумінні Конвенції № 95 повинна бути виплачена у повному обсязі навіть у випадку простою по вині роботодавця. Всупереч цьому, у ст. 113 КЗпПУ міститься норма, відповідно до якої «час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)» [3]. Аналогічна невідповідність основоположній конвенції МОП спостерігається також і у проекті Трудового кодексу України (далі –пТКУ), який наразі перебуває на другому читанні у Верховній Раді України. Зокрема, ст. 234 пТКУ встановлено, що «час простою з вини роботодавця оплачується у розмірі не менше двох третин заробітної плати працівника ... а час простою з причин, що не залежать від роботодавця і працівника, оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної ставки, окладу (посадового окладу), розрахованих пропорційно до тривалості простою» [4]. У будь-якому випадку, під час простою виробництва по вині роботодавця, працівник, який позбавлений можливостей альтернативного працевлаштування, повинен отримувати заробітну плату у повному обсязі, як того вимагає Конвенція МОП № 95. Це, крім іншого, додатково стимулюватиме роботодавця швидше ліквідувати зупинку виробництва або ж прийняти рішення про звільнення працівників із забезпеченням їм усіх соціальних гарантій, що надаються при звільненні.

У вітчизняному законодавстві також існує певна прогалина стосовно форми оплати праці. Так, у п. 2 ст. 4 Конвенції МОП № 95 наголошується, що «у тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідних заходів для того, щоб видача натурі призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідала їхнім інтересам» [2]. У свою чергу ст. 23 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що «колективним договором може бути передбачено виплату заробітної плати натурою у розмірі, що не перевищує 30 відсотків нарахованої за місяць та є бажаною для працівників» [5]. Зважаючи на низьку активність вітчизняних профспілок щодо ведення колективних переговорів та велику кількість приватних та малих підприємств, де профспілкові організації взагалі відсутні [6, с. 654], вищезазначена вимога закону може мати лише декларативний характер. На практиці, роботодавець здатен нав'язати працівникам виплату 30 відсотків заробітної плати у натуральній формі, змусивши підконтрольну профспілку або інший представницький орган працівників укласти вигідний для нього колективний договір. Навіть зважаючи на Постанову № 244 Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993, яка містить детальний перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою [7], працівники на окремих видах виробництва можуть перетворитися на безоплатних торгових агентів, які часто допомагають роботодавцям у реалізації дешевих продовольчих товарів, переважно низької якості. Слід також зазначити, що на сьогоднішній день у більшості європейських держав заборонена виплата заробітної плати у не

грошовій (натуральній) формі [8, с. 34]. З цього приводу доречним є зміни, запроваджені ст. 207 пТКУ, у якій визнається лише грошова форма заробітної плати, що беззаперечно має позитивним нововведенням у вітчизняному законодавстві [4].

Трудове законодавство України не у повній мірі відповідає положенням міжнародних правових актів у сфері оплати праці. Однак вкрай позитивним моментом є усунення окремих прогалин вітчизняного законодавства пТКУ. Існує необхідність узгодження ст. 94, ст. 113 КЗпПУ та ст. 234 пТКУ із вимогами ст. 1 основоположної конвенції МОП № 95, щодо виплати заробітної плати у повному обсязі у разі простою з вини роботодавця. Це, на думку автора статті, змусить роботодавців швидше реагувати на зупинку виробництва та ліквідувати її наслідки, а також забезпечить належне існування працівників, які зазвичай позбавлені можливості альтернативного працевлаштування під час зупинки виробництва. Збільшення мінімальної заробітної плати вимагається згідно із міжнародними зобов'язаннями України, зокрема ст. 7 Міжнародного пакту про економічні соціальні та культурні права 1966 р. та ст. 3 Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються 1970 р. Сучасний рівень мінімальної заробітної плати в Україні не здатний забезпечувати гідне існування працівників, порушує їх трудові права та сприяє зростанню бідності серед працюючого населення. Тому слід поступово збільшувати мінімальну заробітну плату до рівня, як мінімум 60 % від середньої заробітної плати в Україні.

Список джерел:

1. Душенко К. В. Большая книга афоризмов. М. : Эксмо, 2017. 1056 с.
2. Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної праці 1949 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
4. Проект Трудового кодексу України від 02.04.2012 URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
5. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108-95 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник . К. : Вікар, 2019. 725 с.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою» від 03.04.1993 № 244 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
8. Лушников А. М., Лушникова М. В. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика. Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2019. № 3. С. 26-39.

Шевцова П.В.,
здобувач вищої освіти

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що в сучасних умовах проблема соціального забезпечення населення належить до провідних в контексті розбудови сучасної демократичної правової держави. У статті 1 головного закону України закріплено, що Україна є суверенною незалежною, демократичною, соціальною і правовою державою. У поданому контексті людина її життя і здоров'я честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст та напрямки діяльності держави. Виконуючи соціальну функцію, держава тим самим забезпечує соціальний захист громадян у сфері суспільних відносин. Це визначає систему прав і свобод людини і громадянина в усіх основних сферах людської діяльності – політичній, економічній, соціальній та культурній. Підвищення ефективності системи надання соціальних послуг потребує окремого наукового відпрацювання в контексті децентралізації.

Серед сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених особливої уваги потребують ті, чий дослідження спрямовані на визначену тематику доцільно виділити Н. Болотіну, І. Сироту, Л. Окунькову, С. Головатого, О. Мачульську, К. Гусова, Є. Тучкову, Б. Сташків, М. Захарова, М. Бойко, М. Бондар, А. Нечай, О. Москаленко, П. Рабіновича, М. Хуторяна, В. Андрієва, Ж. Горбачову та ін. Становлення актуальної системи соціальних послуг має супроводжуватися заходами державної політики, спрямованими на розвиток ринку соціальних послуг, зокрема запровадженням системи державного замовлення на соціальні послуги та соціального контрактування і державних, і недержавних надавачів таких послуг. Доцільно здійснити такий комплекс заходів, спрямованих на впровадження основних засад диверсифікації постачальників послуг соціальної сфери.

Зокрема, згідно з Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні до повноважень органів місцевого самоврядування базового рівня належить забезпечення надання соціальної допомоги через територіальні центри. Головна мета - покращити доступність та якість послуг, збільшити обсяг послуг, що надаються вразливим верствам населення, розширити можливості органів місцевого самоврядування провадити

діяльність у соціальній сфері та забезпечувати зростання стандартів якості життя населення [1].

Погоджуючись із думкою С. Прилипко, досвід розвинених країн світу демонструє, що громадянське суспільство виступає в ролі рівноправного партнера держави та бізнесу у вирішенні соціальних і суспільних проблем. При цьому держава бере на себе зобов'язання створити сприятливі правові умови для діяльності громадських організацій, забезпечує значну частину фінансування їхньої діяльності і залучає до надання соціальних послуг. Проведений аналіз надання соціальних послуг у європейських країнах свідчить про розвиток соціального партнерства шляхом здійснення процесу децентралізації соціальних послуг, розукрупнення великих закладів і центрів, що сприяє зменшенню нерівності громадян у доступі до соціальних, медичних, освітніх та інших служб, їх територіальне наближення до місця проживання людини. Характерною рисою є диверсифікація постачальників послуг усіх форм власності, залучення громадських, приватних і благодійних організацій на конкурсних засадах, а також відкрита інформація для потенційних клієнтів і зацікавлених осіб щодо переліку соціальних послуг та державних і недержавних установ, які їх надають у конкретній місцевості [2].

Р. Тофтісова-Матерон зазначає, що механізм соціального замовлення потребує правового врегулювання органами місцевого самоврядування на соціальні послуги, які надаватимуться провайдерами на договірних умовах за рахунок коштів місцевих бюджетів, а також визначення правових меж щодо повноважень і відповідальності надання соціальних послуг суб'єктами підприємництва та недержавними організаціями [3].

Враховуючи дані, наведені вище, до переваг децентралізації надання соціальних послуг в Україні слід віднести:

- запровадження превентивного механізму раннього виявлення вразливості та попередження складних життєвих обставин;
- деінституалізація системи соціальних послуг;
- удосконалення адміністрування та управління соціальних послуг;
- запровадження державних стандартів соціальних послуг;
- створення системи моніторингу та оцінки якості соціальних послуг;
- диверсифікація надавачів соціальних послуг (соціальне замовлення);
- перехід на фінансування соціальної послуги, а не закладу.

В свою чергу, до перспективної моделі організації надання соціальних послуг доцільно віднести:

- щорічне визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах;
- затвердження переліку пріоритетних послуг;
- планування необхідних видатків в місцевих бюджетах;
- забезпечення надання послуг через мережу комунальних та недержавних суб'єктів (проведення соціального замовлення);
- моніторинг, контроль та оцінка соціальних послуг.

З іншого боку, організаційно-функціональний механізм функціонування сучасної системи соціальних послуг потребує:

- організувати ефективну систему обліку потенційних одержувачів різних видів соціальних послуг, тобто створити єдиний реєстр осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;
- впровадити державні стандарти соціальних послуг і їх якості та розробити і запровадити індикатори якості соціальних послуг;
- розробити критерії визначення потреби у послугах та оцінювання спроможності суб'єктів надавати якісні соціальні послуги шляхом впровадження ліцензування та соціального замовлення, державної стандартизації, а також через регламентацію інспекційно-наглядової діяльності надання соціальних послуг;
- створити модель ліцензування державних установ, громадських організацій та приватних структур, що надають послуги населенню;
- здійснити заходи щодо забезпечення прозорого залучення неурядових організацій до надання соціальних послуг громадянам за рахунок державного та місцевих бюджетів;
- удосконалити управління державними видатками на соціальні послуги з метою їх раціонального використання;
- децентралізувати управління та підсилити роль місцевого самоврядування щодо визначення потреби, планування, фінансування та організації надання соціальних послуг;
- визначити пріоритетні завдання у системі соціальних послуг, спрямованих на децентралізацію згідно з принципами Європейської соціальної хартії;
- внести кардинальні зміни в інфраструктуру державних закладів, які надають соціальні послуги, тобто змінити баланс стаціонарних та альтернативних послуг;
- вдосконалювати існуючі та створювати нові види соціальних послуг;
- продовжити активну роботу з розробки стандартів різних соціальних послуг, залучаючи фахівців не тільки Мінсоцполітики та інших профільних міністерств і відомств, але й недержавні громадські організації, зацікавлених осіб та іноземних спеціалістів;
- створити для надавачів соціальних послуг усіх форм власності рівні умови;
- розробити сучасну систему моніторингу й оцінки якості наданих соціальних послуг та ефективності роботи соціальних служб.

К. Слюсаренко, в свою чергу, зауважує, що децентралізація соціальних послуг посилить відповідальність недержавного сектору та органів місцевої влади за якість, фінансове забезпечення, вибір надавача соціальних послуг, адже вони перебувають найближче до потреб людей, тому краще можуть визначити ті категорії населення, які в конкретному регіоні потребують пріоритетної уваги і допомоги, оперативно виявити та надати об'єктивну інформацію щодо потреб малозахисчених громадян, кількості бенефіціарів і ступеня серйозності

проблеми, а також раціональніше можуть розподілити державні кошти залежно від пріоритетів і потреб своїх територіальних громад [4].

Підтримуючи думку О. Чомахашвілі, зазначими, що процес децентралізації сприятиме покращенню планування майбутнього попиту на послугу, дасть змогу розширити доступ осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги та соціальних послуг, а також враховувати потреби в соціальних послугах і місцеві особливості їх надання тощо [5].

Слід підвести підсумок, що від децентралізації сфери соціальних послуг виграють усі суб'єкти цього процесу: одержувачі послуг, оскільки вони одержать доступ до соціальних послуг, які краще задовольняють їх потреби; громади, оскільки вони краще дбатимуть про своїх членів і, що не менш важливо, самі шукатимуть оптимальні шляхи вирішення своїх проблем; держава, оскільки її обмежені бюджетні ресурси використовуватимуться ефективніше, а громадяни будуть краще забезпечені соціальними послугами, яких вони потребують. Отже, децентралізація управління та посилення ролі місцевого самоврядування щодо визначення потреби, планування, фінансування та організації надання соціальних послуг створять сучасну систему соціального обслуговування осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги.

Список джерел:

1. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>
2. Прилипко С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення / С. М. Прилипко. — Х.: ПП “Берека-Нова”, 2006. — 264 с.
3. Тофтїсова-Матерон Р. Соціальні послуги: як побудувати українську модель на європейських підходах [Текст] / Р. Тофтїсова-Матерон, М. Дімітрова, К. Ньюмен. — К. : Проект ТАСІС “Посилення регіональних соціальних служб в Україні”, 2006. — 225 с.
4. Слюсаренко, К. В. Соціальна політика ЄС: сучасні виклики і перспективи / Катерина Володимирівна Слюсаренко, Марина Михайлівна Садовенко // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. — Тернопіль: Видавничополіграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. — Том 27
5. Чомахашвілі О.Ш. Соціальне право як самостійна галузь права / О.Ш. Чомахашвілі // Юридичний журнал. — 2005. — № 10(40). — С. 70–73.

Шевцова П. В.,

здобувач вищої освіти

група ЮД-841

Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

Науковий керівник:

Карпенко Р. В.

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

СТРАХУВАННЯ ЯК ОКРЕМА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА СИСТЕМА ЗАХИСТУ ФІЗИЧНИХ ТА ЮРИДИЧНИХ ОСІБ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що головним інструментом забезпечення реалізації прав та інтересів фізичних та юридичних осіб у випадку настання непередбачуваних втрат через настання несприятливих подій, пов'язаних із їхнім життям, здоров'ям, майном, працездатністю, є страхування. В контексті розбудови демократичної європейської держави захист прав громадян постає фундаментальним завданням. З набуттям незалежності та суверенності Україна на початку 90-х років ХХ ст. почала створювати власну економіку і самостійно вирішувати всі питання організації страхової діяльності. Розбудова ефективної ринкової економіки в контексті глобалізаційних процесів встановлює необхідність вирішення проблем правового регулювання страхування поряд із вирішенням соціально-економічних, організаційних та інших проблем.

Проблемним аспектом обраної тематики дослідження є те, що наразі в науці цивільного права питання договірних відносин у сфері особистого страхування досліджені в недостатній мірі, що знаходить відображення у діючому законодавстві. Поставлені питання мають не лише внутрішньодержавне, а ще й міжнародне значення, бо кожна розвинена держава демонструє прагнення до іноваційних підходів в контексті інституту страхування.

Серед робіт сучасних вітчизняних та зарубіжних вчених інститут страхування займає особливе місце. Особливу увагу слід звернути на вчених, роботи яких спрямовані на висвітлення проблемних аспектів зазначеної тематики, серед яких А. Довгерт, С. Бичкова, Н. Якібчук, Ю. Заїка, Я. Шевченко, І. Бірюков, Є. Харитонов, В. Никифорак, Н. Миловська, В. Григор'єв, Н. Безсмертна, О. Літвінова, О. Вінник, В. Манукян, Т. Говорушко, В. Серебровський, О. Посок, С. Булеца, А. Аверін, Л. Зубкова, Н. Оніщенко та ін.

Поняття «страхування» має глибокий історичний фундамент та окремі аналоги в інших мовах. Більшість науковців дотримуються думки про те, що термін має латинське походження. Для того щоб провести всебічне дослідження тематики страхування та його проблемних аспектів в контексті цивільного законодавства України, слід звернути увагу саме на дефініцію поданого терміну.

Посилаючись на чинний Цивільний кодекс України, страхування – специфічний вид договірних цивільно-правових відносин з питань захисту майнових інтересів фізичних або юридичних осіб у разі настання страхових випадків за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати цими особами страхових премій або внесення ними страхових внесків[1].

У термінологічному словнику страховий захист є окремими економічними відносинами, які пов'язані із запобіганням, ліквідацією та локалізацією руйнівних наслідків стихійних та інших лих, а також із безумовним відшкодуванням завданих збитків.

Виходячи з наведеного вище, слід зробити висновок, що страхування як окрема цивільно-правова система захисту фізичних та юридичних осіб є незамінним елементом вітчизняного цивільного законодавства. В свою чергу,

Страховиком є юридична особа, спеціально утворена для здійснення страхової діяльності, що одержала у законному порядку відповідну ліцензію на здійснення страхової діяльності.

Страхувальником, навпаки, є будь-яка фізична чи юридична особа, що передає страховику на законних або договірних підставах свої обов'язки з відшкодування шкоди третім особам, що можуть виникнути внаслідок будь-якої діяльності, або, навпаки, бездіяльності страхувальника.

Грунтуючись на наведеному вище, що договірні зобов'язання зі страхування мають фундаментальну особливість, що відрізняє їх від звичайних договірних зобов'язань цивільно-правового виду.

Страхове законодавство – це сукупність нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання суспільних відносин у галузі страхової діяльності. Воно, на нашу думку, є комплексною галуззю. В основу його формування має бути покладений такий критерій, як сфера страхової діяльності. Страхове законодавство утворює єдину систему нормативно-правових актів різної юридичної сили. З цивільно-правових позицій прийнято розглядати страхове право як відносини, що виникають у зв'язку з добровільним і обов'язковим страхуванням, регулюються страховим правом як галуззю цивільного права.

З цього виходить, що страхове право – комплексний міжгалузевий інститут, що поєднує публічно-правові та приватно-правові основи, включає суспільні економічні відносини зі страхової охорони майнових інтересів фізичних і юридичних осіб.

Договір страхування – це окрема угода між двома сторонами – страхувальником і страховиком, за яким страховик бере на себе відповідальність при настанні страхового випадку виплатити страхову суму чи відшкодувати збиток в зазначених межах страхової суми страхувальникові або третій особі, на користь якого укладений договір, а страхувальник зобов'язується виконати страхові платежі та інші умови страхового договору у встановлений ним термін. Важливо також враховувати, що визначальною ознакою договору є угода сторін.

Договір страхування стає не лише юридичним фактом, з яким пов'язане виникнення страхових правовідносин, а ще й окремим регулятором поведінки сторін у цих правовідносинах, який безпосередньо визначає права та обов'язки його сторін-учасників.

Відповідно до ст. 979 ЦК України за договором страхування одна сторона (страховик) зобов'язується у разі настання певної події (страхового випадку) виплатити другій стороні (страхувальникові) або іншій особі, визначеній у договорі, грошову суму (страхову виплату), а страхувальник зобов'язується сплачувати страхові платежі та виконувати інші умови договору.

Страховий випадок, як зазначено у ЗУ «Про страхування» – це подія, передбачувана договором страхування, яка відбулася і з настанням якої виникає обов'язок страховика здійснити виплату страхового відшкодування страхувальнику або третій особі. Страховий платіж (страховий внесок, страховий платіж) являє собою плату за страхування, яку страхувальник зобов'язаний внести страховику згідно договору страхування. Страхове відшкодування – грошова сума, в межах якої страховик відповідно до умов договору страхування виплачує страхувальнику або третій особі у разі настання страхового випадку [2].

Отже, проаналізувавши вказані законодавчі норми, можна цілком логічно прийти до висновку про достатність мір захисту прав фізичних і юридичних осіб. Розуміння понять та категорій дозволяє мати ширше розуміння інституту страхування в контексті цивільного права України. Страхування як цивільно-правовий інститут має свої особливості та безперечну важливість під час євроінтеграційних процесів в Україні з метою наближення діючого законодавства до стандартів правового поля ЄС. В актуальних економічних умовах, страхування – провідна галузь економіки України, що отримує має стабільний значний щорічний приріст обсягів наданих послуг. Усе це зумовлює прикладну необхідність подальшого наукового відпрацювання тематики дослідження.

Список джерел:

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (зі змінами та доповненнями станом на 1 січня 2008 р.). – К. : ВД «Ін Юре», 2008. 480 с.
2. Про страхування : Закон України від 7 березня 1996 р. № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 18. – Ст. 78.

Куцевол С.В.,
курсант II курсу
факультету підготовки фахівців для органів
досудового розслідування
Науковий керівник:
Ярошенко.А.С.,
кандидат юридичних наук,

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Протягом останніх 20 років у світі досягнуто значного прогресу у просуванні принципу гендерної рівності. Уряди, ділові кола, профспілки, громадські організації докладають багато зусиль з подолання дискримінаційних стереотипів, що створюють перепони на шляху забезпечення рівності в суспільстві. Наразі гендерна рівність набуває пріоритетної уваги навіть у діяльності міжнародних організацій, адже останнім часом на глобальному рівні з'явився ряд важливих політичних ініціатив із забезпечення комплексного гендерного підходу шляхом розвитку інституційних механізмів, нормативних заходів і технічної допомоги.

На сьогоднішній день гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти. Процеси глобалізації та інтеграції супроводжуються розширенням можливостей жінок і чоловіків, подоланням проявів професійної дискримінації, гендерної сегрегації праці, нерівної оплати праці тощо.

Україна активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку нашої держави, тому ще 16 вересня 2014 року нашою державою синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, відповідно до положень якої перед державою постали амбітні завдання щодо забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі прийняття рішень [3].

В статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх суспільних сферах [4].

Однак, крім законодавчого визначення існують інші трактування зазначеного терміну. Так, О. Руднева зазначає, що гендерна рівність – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, його складовими є рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі. Інші науковці зазначають, що гендерна рівність є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Зазначимо, що категорія гендерної рівності містить множину імплікацій, а саме: рівність прав (законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя); рівність можливостей (забезпечення на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження); забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей; «гендерна симетрія» (стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці). Вказана категорія належить до фундаментальних засад права особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір [2].

У 2017 році було запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, що повинно сприяти посиленню координації роботи органів виконавчої влади для практичного впровадження принципу гендерної рівності в усі сфери життя суспільства. Було прийнято Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. Стратегія передбачає досягнення 6 цілей, як-от: боротьба з гендерними стереотипами та гендерною дискримінацією; запобігання та боротьба з насильством щодо жінок; гарантування рівного доступу жінок до правосуддя; забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень; реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в політиці та усіх заходах; захист прав мігранток, біженок, жінок і дівчат, які шукають притулку.

Отже, у ширшому контексті забезпечення гендерної рівності, тобто, рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків вписується у поняття прав людини, тому питання гендерної рівності також розглядається у контексті забезпечення прав людини [1].

Таким чином, проаналізувавши викладений матеріал, робимо висновок, що абсолютна рівність чоловіків і жінок у демократичному суспільстві полягає в наданні однакових можливостей для реалізації ними своїх прав і виконання власних обов'язків, а також захисту інтересів задля рівного співіснування в усіх сферах життєдіяльності. В контексті сьогодення гендерна рівність – складова загального принципу рівності, яка охоплює: рівність прав, рівність можливостей, забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей, гендерна симетрія; визначає однаковий правовий статус особи в суспільстві, стверджує основні права особи-жінки та особи-чоловіка. Вона є фундаментальною цінністю третього тисячоліття на рівні зі свободою, справедливістю, толерантністю.

Список джерел:

1. Камінська Н. В. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2020. URL: https://www.dsns.gov.ua/files/2020/5/20/112/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F_1.pdf (дата звернення: 17.05.2021);

2. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2011. № 4. С. 464-471;

3. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. К.: МФ «Відродження». 2019. 28 с.;

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 17.05.2021).

Мухай А.А.,
здобувач вищої освіти,
група ЮД-841
Дніпропетровського державного
Університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
к.ю.н., доцент
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Питання, що стосуються пенсійного забезпечення населення в розрізі останніх років залишаються досить таки суперечливими, адже перебувають у центрі уваги політичних лідерів та пересічних громадян. Реформування системи пенсійного забезпечення України триває вже багато років, проте у цій сфері все ще залишається низка проблем організаційного, економічного, правового та політичного характеру. Варто погодитися, що в останні роки пенсійна система України функціонує в умовах максимального фінансового напруження, не забезпечуючи при цьому достатнього задоволення потреб пенсіонерів.

Проблеми удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні, впровадження додаткових заходів, спрямованих на поліпшення життя людей похилого віку досі не втратили своєї гостроти. В рамках реформування національних пенсійних систем представники Світового банку запропонували введення обов'язкового накопичувального елемента - накопичувальних пенсій [1, с. 14]. Протягом ряду років представники Світового банку, Міжнародної організації соціального забезпечення сперечалися про співвідношення перерозподільних і накопичувальних елементів у системі пенсійного забезпечення.

Досягнутий наразі політичний консенсус передбачає, що універсального співвідношення не існує, і кожна країна має обирати власну модель, яка б відповідала національній специфіці та рівню економічного розвитку. Отже, на початку 90-х років ХХ ст. практично всі країни світу почали реагувати на тиск, спричинений скороченням питомої ваги працюючого населення та збільшенням кількості пенсіонерів, шляхом внесення певних змін до нормативно-правової бази та створення багаторівневих пенсійних систем. Україна, хоча і набагато пізніше, також розпочала реформування пенсійної системи у 2003 р., коли було прийнято два закони «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1057-IV [2] та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» №1058 [3].

Результатом реформи стало запровадження в Україні трирівневої пенсійної системи: перший та другий рівні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; другий та третій рівні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення. Таке поєднання має забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи та соціальні гарантії населенню, адже солідарна та накопичувальна системи підвладні впливу різних ризиків.

Громадяни України можуть бути учасниками та отримувати пенсійні виплати одночасно з різних рівнів системи пенсійного забезпечення в Україні. Таким чином, накопичувальна система пенсійного забезпечення покликана надати додаткові джерела фінансування пенсій громадян України.

Суб'єктами системи накопичувального пенсійного забезпечення є: - підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків: а) особи, від імені та на користь яких здійснюються накопичення та інвестування коштів; б) накопичувальний пенсійний фонд; - недержавні пенсійні фонди; в) юридичні особи, що здійснюють адміністративне управління Накопичувальним фондом і недержавними пенсійними фондами та управління їх пенсійними активами; г) зберігачі; д) страхові організації [3].

Страхові внески до Накопичувального страхового фонду є складовою частиною єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, сплаченого учасниками накопичувальної системи пенсійного страхування і підлягають спрямуванню до Накопичувального пенсійного фонду в таких розмірах: у рік запровадження перерахування – 2% бази нарахування єдиного внеску кожного наступного року у розмірі збільшеному на 1% до досягнення 7% і подальшої сплати у зазначеному розмірі [4, с. 60].

Необхідно відмітити, що перерахування страхових внесків до накопичувального пенсійного фонду запроваджується з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Особливістю формування накопичувального фонду є наявність поряд із обов'язковим державним пенсійним страхуванням, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», добровільного страхування. Це зумовлено тим, що за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках або на індивідуальних пенсійних рахунках у відповідних недержавних

пенсійних фондах здійснюються такі пенсійні виплати, як довічні пенсії і одноразова виплата.

Важливою особливістю формування джерел накопичувальної системи пенсійного страхування та використання її коштів є інвестиційний дохід, що утворюється в результаті розміщення та інвестування коштів у порядку, встановленому законодавством.

В українських наукових колах сформовано практично одностайну позицію стосовно відсутності належних умов для запровадження накопичувальної системи державного пенсійного страхування. Проте позиції вчених щодо перспектив її запровадження відрізняються. Так, прихильники якнайшвидшого запровадження другого рівня пенсійної системи вважають, що не варто займатися пошуком обґрунтування для того, щоб аргументувати недоцільність впровадження другого рівня пенсійної системи, а, на їхню думку, доцільно скрупульозно опрацьовувати технологію його функціонування [4, с. 80]. Одним із аргументів для такої позиції вчених, є те, що у запропонованій схемі накопичувальної системи державного пенсійного страхування обов'язок щодо сплати внесків покладають на осіб віком до 35 років, а від так усі виплати передбачено здійснювати через 30 років. Враховуючи нестабільність економічної та політичної систем України, на думку науковця, навіть приблизно неможливо передбачити всі ризики на таку перспективу [5, с. 47].

Вирішення фундаментальних проблем пенсійної системи лише шляхом модернізації солідарної системи неможливо. Враховуючи досвід зарубіжних країн, Україні необхідно формувати пенсійну систему на засадах багаторівневості, яка містить дієву складову – накопичувальне пенсійне страхування. У країнах з транзитивною економікою його запроваджували зазвичай адміністративними заходами як загальнообов'язкове [6, с. 340].

Однак, на нашу думку, повноцінне запровадження накопичувальної системи державного пенсійного страхування містить великі ризики зловживання фінансовими ресурсами, розбалансування суспільних фінансів та, як наслідок, погіршення рівня життя пенсіонерів у майбутньому. Хоча система накопичувального пенсійного страхування є вразливою перед негативними тенденціями динаміки макроекономічних показників, вона все ж виступає потужною рушійною силою до змін у свідомості пересічних громадян.

Вважаємо, що сьогодні основну увагу необхідно зосередити на проблемі надійного збереження грошових накопичень громадян шляхом розробки та прийняття відповідних нормативно-правових актів, які регулювали б діяльність Фонду гарантування збереження коштів пенсійних накопичень та інших державних гарантій у цій сфері.

Таким чином, вирішуючи складну дилему запроваджувати чи не запроваджувати загальнообов'язкове пенсійне накопичувальне страхування, на наше переконання, доцільно обирати помірковану стратегію, яка передбачає його поступове запровадження та мінімізацію можливих ризиків як у короткотерміновій, так і в довготерміновій перспективах. Тому дуже важливими є систематизація та планування у проведенні пенсійної реформи. Вважаємо, що

накопичувальну систему доцільно апробувати на одному з видів спеціальних пенсій, які застосовують в Україні [6, с. 339].

Отже, таке різноманіття дає змогу обрати ту програму державного пенсійного страхування, в котрій застосування елементів накопичувальної пенсійної системи дасть змогу не лише вирішувати важливі соціальні й економічні завдання, а й детально з'ясувати проблеми її запровадження у нашій державі. Це допоможе уникнути масштабних ризиків, а на прикладі застосування накопичувальної системи – оперативно скоригувати стратегію й тактику реформування пенсійної системи.

Список джерел:

1. Піщуліна О., Коваль О., Бурлай Т. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Центр Разумкова. Київ : Видавництво «Заповіт», 2017. 453 с
2. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України №1057-IV від 09.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 10.04.2021)
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України №1058-TV від 09.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 10.04.2021).
4. Федорець М. Г. Сучасний стан та основні напрями реформування пенсійної системи в Україні. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. В. Стуса*. 2017. № 2. С. 57–89.
5. Рудик В. К. Пріоритети пенсійної реформи в Україні на сучасному етапі. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2017. Вип.13. Т. 1. С. 45-53
6. Грушко В. І., Чумаченко Г.О., Красота О.В. Пенсійна система: підручник. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2017. 368 с.

Мосякіна О.А.,
здобувач вищої освіти
група ЮЗ-932-ВНО

Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Науковий керівник:
Карпенко Р.В.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

В сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин все більшої актуальності набуває проблема забезпечення зайнятості молоді на ринку праці. Особи молодого віку, які складають майбутній трудовий потенціал будь-якої країни, наразі є найменш захищеною категорією робочої сили, яка характеризується невисокою конкурентоспроможністю на ринку праці. Серед основних причин цього явища – відсутність практичного досвіду роботи в рамках обраної спеціальності, а також необхідних умінь та навичок, тобто невідповідність потребам роботодавців. З іншого боку існує неготовність роботодавців працевлаштовувати молодих працівників через небажання витратити кошти на їх навчання. Саме тому молоді люди нерідко стають безробітними одразу після закінчення навчального закладу. Проблема молодіжної зайнятості є актуальним питанням не лише в Україні, а й в усьому світі. За даними Міжнародного бюро праці (МБП), один мільйон молодих людей досягнуть працездатного віку протягом найближчих десяти років [1].

Тому ключовим завданням для міжнародної спільноти є надання молоді можливостей для працевлаштування і вирішення проблеми безробіття. Безробіття серед молодого населення має цілий ряд негативних наслідків, серед яких: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; скорочення тривалості життя, зростання смертності через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів; зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх старіння внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень; зростання рівня трудової еміграції, що спричинене пошуком гідної роботи та оплати праці у інших країнах; втрата мотивації до праці та віри в свої сили, зростання соціальної напруженості. Крім того, серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значимості навчання та освіти у тому випадку, якщо після закінчення вищих навчальних закладів потенційні працівники не знайдуть роботу.

Таким чином, проблема зайнятості серед молоді має виражений характер і потребує першочергового вирішення, зокрема, в контексті розробки ефективної політики молодіжної зайнятості. Для визначення осіб, що формують соціально-

демографічну групу «молодь» використовуються, насамперед, вікові параметри. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років [2]. При цьому молодь являє собою соціально-демографічну групу, що характеризується певними віковими та соціально-психологічними ознаками, має спільні проблеми та особливості життєдіяльності та є складовою частиною соціальної структури суспільства. З метою детального аналізу провідних тенденцій на ринку праці в контексті населення молодого віку доцільно визначити показники економічної активності, зайнятості та безробіття. За даними Державної служби статистики України, кількість економічно активного населення віком від 15 до 34 років протягом 2006-2015 рр. зменшилася на 21,6 % . При цьому саме молодь складає значну частку усього економічно активного населення (38-39 %). Кількість економічно активного населення молодого віку зменшується, що відповідає загальній тенденції скорочення кількості економічно активного населення. При цьому значне скорочення даного показника відбувається протягом останніх трьох років (на 17,8%). Питома вага економічно активної молоді у загальній кількості економічно активного населення має нестабільну динаміку, однак за останні десять років також зменшилася.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення молодого віку ситуація також не характеризується позитивними тенденціями . Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку. Відповідно найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15-24. При цьому дана тенденція зберігається протягом останніх років. Щодо динаміки рівня зайнятості слід зазначити, що протягом 2008-2015 рр. відбувається зменшення відповідних показників. Однак простежується певна нерівномірність цих змін, що пояснюється особливостями демографічної ситуації, зокрема, загальним старінням населення. За думкою вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні чисельність тих, хто вступає до працездатного віку, буде меншою за чисельність осіб, які виходять із нього, що у цілому формує ситуацію, сприятливу для підвищення рівня зайнятості молоді [4].

Проведений аналіз стану молодіжної зайнятості засвідчив, що ефективному працевлаштуванню молоді на українському ринку праці заважають не тільки суб'єктивні умови, які залежать від шукачів роботи, а ще й відсутність дієвого державного механізму регулювання процесів працевлаштування випускників навчальних закладів [5, с. 326]. З метою пошуку шляхів вирішення даної проблеми доцільно звернутися до зарубіжного досвіду. У розвинутих країнах світу молодь розглядається як цінний капітал, ефективного використання якого здатне забезпечити державі гідне майбутнє. Показовим є досвід Швеції, яка виступає прикладом побудови ефективного моделі соціального добробуту. Головним напрямком державної політики зайнятості при цьому є превентивні заходи щодо запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу.

Державна політика тут є активною, і базується на соціальній роботі у так званих комунах та у спеціальних органах, що мають координаційні повноваження, перш за все в організації культурного розвитку молоді, створення умов для професійного зростання та подальшого працевлаштування [6].

Освіта при цьому спрямована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь та навичок, досвіду і кваліфікації. Система заходів щодо регулювання зайнятості включає в себе не лише створення робочих місць, а й забезпечення навчання та підвищення кваліфікації вивільнених працівників. Відповідно до прийнятої у 1974 р. Конвенції МОП №140 у Швеції законодавчим чином закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [7].

Для шведської моделі характерна активна політика зайнятості, що проводиться державною, яка приділяє велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, перш за все через створення робочих місць, як в державному секторі, так і шляхом субсидування приватних компаній; поєднання тих, що шукають роботу і вакантних місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію [6].

На відміну від шведської моделі державної політики, політика США у сфері зайнятості передбачає досить обмежені заходи та регулювання окремих аспектів лише в контексті підтримки соціально незахищених категорій молоді. Політика забезпечення молодіжної зайнятості у Німеччині включає виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого наймають на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємствам надаються податкові пільги. Також проводиться пряме фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Слід зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірне державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують. У Франції, як і в Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству надається одноразова дотація. Державою забезпечується і покриття до 80 % витрат, які пов'язані з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників.

Список джерел:

1. Міжнародне бюро праці, 2006 рік. Факти про молодіжну зайнятість (ILO, Factson Youth Employment). URL: www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf

2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. №2998-XII, URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

4. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.

5. Раєвнева О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип.2. 2014. С. 322-327.

6. Штанська О.В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. URL: <http://82-117-235-189.gpron.sta.kh.velton.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>

7. Лісогор С. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf

Мельниченко В.Р.,

здобувачка вищої освіти

група ЮД-949

Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ;

Науковий керівник:

Бондар О.С.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Нині трудові спори є досить актуальними, адже це певні незгоди між працівником, колективом працівників і роботодавцем.

На жаль, Законодавство України не зазначає визначення поняттю «трудові спори» тому це можна визнавати як прогалину у законодавстві, втім їх тематиці приділено багато уваги з боку науковців, кожний із них у своїх дослідженнях, пропонує особисте поняття трудових спорів, ось, наприклад Луценко С. А., зазначає, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем (сторони трудового спору) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладання, зміни та виконання трудових договорів, угод з питань соціально-трудових стосунків» [5, 68].

Також, Кисельова О. І. та Кобзева Т. А. у широкому сенсі зазначають, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами трудових правовідносин із приводу застосування законодавчих та інших нормативних правових актів про працю, а також установа нових або зміни наявних умов праці» [4, 273].

Так само, Пилипенко П. Д. під «трудовими спорами розуміє неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами

трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства, або встановлення чи зміни умов праці» [8, 182].

Так і Буянова М. О. визначає «трудовий спір, як неврегульовану розбіжність між суб'єктами трудового права, яке надійшло на розгляд юрисдикційному органу з приводу правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними інших суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, про який заявлено до відповідного юрисдикційного органу, тобто цей орган, уповноважений державою прийняти юридично обов'язкове для сторін рішення» [2, 11].

Отже, зазначенні поняття, свідчать про різницю поглядів стосовно трактуванню трудового спору, тому цю прогалину визначення потрібно терміново вирішувати.

Слід також зазначити, що трудові спори, класифікують які і трудові конфлікти, але поняття «трудового спору» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу [3, 98].

Далі трудові спори можна систематизувати за суб'єктом, тобто на такі види, як індивідуальні та колективні, тобто індивідуальний трудовий спір це – спори юридичного характеру, які виникають між працівником і роботодавцем у сфері застосування та тлумачення трудового законодавства їх розглядає комісії по трудових спорах і районні (міські) суди, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю, їх розглядає примирна комісія та трудовий арбітраж.

Також, сторони колективного трудового спору (конфлікту) поділяються на: виробничі; галузеві і територіальні; національні.

Моментом утворення індивідуального трудового спору є подання заяви до відповідного органу, що розглядає трудові спори. Так само і колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу сповіщення про несхвалення колективних вимог і дійшов до рішення про незгоду з вердиктом власника або уповноваженого ним органу, або коли строки розгляду вимог, зазначених законодавством, завершилися, а хоча б якоїсь реакції від власника не надходило. Також, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення [6].

Так само, за об'єктом є такі види трудових спорів: а) трудові спори, що впливають з укладення трудового договору; б) трудові спори з питань оплати

праці; в) трудові спори з питань порушення умов праці; г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору; д) трудові спори з питань припинення трудового договору [9, 442].

Основною причиною трудових спорів є суперечності інтересів працівника та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору [7, 456].

Способами вирішення трудових спорів є примирення сторін трудового спору шляхом узгоджувальних процедур. Примирення – це такий спосіб вирішення трудового спору, який полягає у пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва, погодження чи іншої процедури. Воно є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не забороні законодавством. За результатами примирення сторони, як правило, укладають окремий договір.

Ще одним видом альтернативних способів вирішення трудових спорів є посередництво (медіація). Медіація як спосіб вирішення трудового спору передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйнятної рішення про врегулювання спірних відносин [1, 187].

Також, альтернативним способом вирішення трудових спорів є третейські процедури. Суть третейської процедури під час вирішення трудових спорів полягає у тому, що сторони передають його вирішення на розгляд спеціально утвореного органу. Третейські органи за своєю правовою природою є специфічними позасудовими формуваннями, що засновуються згідно з чинним законодавством для вирішення трудових спорів за дорученням самих сторін трудового спору [1, 189].

Стосовно порядку розгляду трудового спору, їх розглядає комісія по трудових спорах у десятиденний строк та якщо працівник, який подав позов був відсутній на засіданні, трудовий спір відкладається до наступного засідання, якщо ж працівник не прийшов на ще одне засідання, справа за трудовим спором знімається з розгляду.

Отже, для того щоб не було розбіжностей у понятті «трудовий спір», українському законодавству потрібно вирішити питання, щодо пояснення даного терміну та приділити увагу медіації. Також, буде доцільним створення окремих трудових суддів, що будуть займатися тільки трудовими справами.

Список джерел:

1. Бурак В.Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. №63. С. 184-191.
2. Буянова М.О. Трудовые споры. Москва: *РГ–Пресс*. 2014. 555 с.
3. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. №1. С. 95-99.

4. Кисельова О.І., Кобзева Т.А. Трудове право України. Суми: Сумський державний університет. 2017. 309 с.

5. Луценко С.А., Трудові спори. *Юридична консультація*. 2011. №2. - С. 68-69.

6. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: Закон України від 7 листопада 2012 р. №34, Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 18.05.2021).

7. Трудове право України / Кучер В.О. та ін. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2017. 564 с.

8. Трудове право України / Пилипенко П.Д. та ін. Київ : *Істина*, 2007. 208

9. Трудове право / Жернаков В.В. та ін. Харків: *Право*. 2012. 494 с.

Мірошниченко А.С.,

студентка 2 курсу
юридичного факультету

Науковий керівник:

Нестерцова-Собакарь О.В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

ВИМОГИ ДО ЮРИДИЧНИХ ФАКТІВ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВИХ ВІДНОСИН

Юридичні факти – це конкретні життєві обставини (події, явища) реальної дійсності, які породжують передбачені нормами права правові наслідки. Юридичні факти, як підстава виникнення правових офіційних відносин, мають відповідати певним вимогам. Для детального аналізу розглянемо їх зміст.

За своїм соціальним змістом юридичний факт, у першу чергу, має адекватно відображати соціальну ситуацію. Це головна вимога до юридичних фактів і саме в цьому полягає сутність їх ідентифікаційної функції. Вони повинні точно означити соціальну ситуацію, забезпечити її фіксацію в правовому регулюванні. Тобто юридичні факти виступають в ролі своєрідних оціночних критеріїв, які свідчать про наявність соціально-юридичної обставини. Інша вимога до юридичних фактів полягає в тому, що за їх допомогою визначаються межі ситуації, які дозволяють відмежувати її від інших схожих обставин. [1, с. 69]

Другою вимогою, якій має відповідати юридичний факт, є стабільність його соціального змісту. Нестійкі, схильні до внутрішніх змін обставини лише у виключних випадках можуть використовуватися в якості юридичних фактів. Наприклад, недостатньо стійким виявився такий юридичний факт, як середній бал з атестату зрілості, що враховувався при вступі до вищого навчального

закладу. Після введення цього показника з року в рік спостерігалось зростання середнього балу в атестатах, що не завжди відповідало справжньому підвищенню якості знань. Використання подібних юридичних фактів може суттєво деформувати або знизити ефективність правового регулювання [3, с. 76].

Юридичні факти повинні бути адаптивними, тобто мати властивість «приспосовуватися» до ситуацій, які постійно змінюються. Ця вимога не суперечить іншій вимозі – надійності юридичного факту. Використання такої властивості юридичних фактів дозволяє уникнути змін законодавства під час стрімких змін економічної ситуації в країні [3, с. 75].

Важливою вимогою до юридичного факту є також його доказовість. Доказовий факт означає допоміжний, посередній доказ, на підставі якого суддя може зробити висновок про той чи інший факт, що мав місце при розгляді ситуації за допомогою життєвого досвіду і певних логічних міркувань [4, с. 59].

Важливим є також така вимога як рівень переконаності (впевненості) юридичних фактів. Точніше кажучи, йдеться про питання вірогідності того, що певний (безпосередньо важливий для того, щоб встановити наявність певної ознаки юридичного складу) факт має чи мав місце, а отже чи мусить суд базувати на ньому своє рішення? Право може вимагати певного (не обов'язково стовідсоткового) рівня ймовірності. Але тут постає з особливою актуальністю властиве праву питання справедливості. Адже виглядатиме грубою несправедливістю, якщо без належного і стовідсоткового доведення або лише за підозрою призначити комусь кримінальне покарання. Лише у такому провадженні (наприклад, цивільний процес), яке служить гарантуванню індивідуальних інтересів, а відтак значною мірою належить до диспозиції (правом, яким можна скористатись або й ні) сторін, можна відступити від вищезазначеного правила і дозволити судді вважати ті чи інші факти такими, що мають місце, без глибокої перевірки. Це, наприклад, можна допускати в межах цивільного процесу, якщо ту чи іншу обставину стверджують або з нею погоджуються обидві сторони (позивач і відповідач).

Слід зазначити, що цивільне процесуальне законодавство України дещо вужче реалізує принцип диспозитивності. Так, відповідно до цивільно-процесуального законодавства України визнання однією стороною факту, наведеного іншою стороною, не є достатньою підставою для визнання його судом. Очевидно, принципи, на яких побудоване цивільне процесуальне право України, дещо відрізняються від кримінального процесуального права [5, с. 162-168].

Іншою важливою вимогою до фактичного складу юридичного факту можна назвати цілісність системи життєвих обставин. Як і у кожній системі, елементи фактичного складу знаходяться у взаємозв'язку і взаємозалежності. Причому кінцевий ефект (конкретний правовий наслідок) є результатом фактичного складу у цілому – всього комплексу фактів [2, с. 36].

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що кожен новий юридичний факт має органічно вписуватися до всієї системи правового регулювання. Запорукою цього є його відповідність конкретним соціально обумовленим вимогам і їх передбачуваність діючим законодавством.

Список джерел:

1. А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков. Теорія держави та права: навчальний посібник. К.: «Юрінформ», 1995.185 с.
2. Варламова Н.В., Лазарев В.В., Мальцев Г.В. Проблемы общей теории государства и права, М., 2002. 832 с.
3. Данилюк О.В. Факти-умови і факти-підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: спільні та відмінні риси. Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах. Чернігів:, 2007. С. 75-77.
4. Пленюк М. Поняття юридичного факту в доктрині цивільного права: історія і сучасність. *Юридична Україна*. 2014. С. 58–62.
5. Ковальська В. С. Юридичні факти-стани у сімейному праві : питання правової природи. *Університетські наукові записки*. 2012. С. 162–168.

Носач А.М.,

здобувачка вищої освіти

група ЮД-944,

Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

Науковий керівник:

Золотухіна Л.О.,

доцент, доктор юридичних наук

професор кафедри цивільно-правових дисциплін,

Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

ВИКОРИСТАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК І АСПЕКТ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ВАЖЛИВА КАТЕГОРІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

В роботі було висвітлено, розкрито та досліджено проблематику використання права кожної людини на відпочинок в Україні. Було проаналізовано головні питання та аспекти робочого часу в трудових правовідносинах. Охарактеризовано важливий аспект робочого часу в конституційній категорії прав та свобод людини і громадянина. З огляду на тематику роботи проаналізована ґрунтовна база різноманітних наукових досліджень, праць, і законів.

Людина - її здоров'я, життя та працездатність є найважливішим капіталовкладенням кожної правової розвиненої держави, та важливим аспектом захисту особи на законодавчому рівні. Варто зазначити, що охоронний принцип в трудовому праві відбувається та поширюється саме під час впливу на певну групи населення і їх відносини, що стосуються закріплення правильного середовища для якісної праці особи, що перебуває у трудових відносинах, підтримання високого морального та фізичного розвитку та стабільності

працівника та загалом його здоров'я, а також вирішення гострих соціальних проблем. На сучасному етапі питання правового регулювання праці в аспекті закріплення правового обов'язку кожного роботодавця надавати його працівникові певний час для відпочинку, є дуже гострою проблемою, що має досить велику актуальність.

Варто зазначити, що дана тематика знайшла своє відображення в багатьох працях відомих вчених та правових дослідників, але деякі важливі аспекти були розкриті не повністю та потребують більш ґрунтовного дослідження. Серед дослідників, що вивчали аспект робочого часу та права на відпочинок є вчені зарубіжного та вітчизняного профілю, серед яких: В. Венедиктов, В. Готра, Л. Гордон, В. Короткін, Ю. Орловський, П. Пилипенко, В. Прокопенко, В. Роїка, Г. Скачкова, К. Уржинський, Т. Юзько тощо [1].

Конституція України, як Основний закон нашої держави неодноразово закріплював важливі аспекти прав і свобод громадян, тому, звісно, основне трудове право кожного працівника - право на повноцінний відпочинок також знайшло своє відображення в положенні ст. 45 [2]. Характеристика даного права розкривається саме в першому пункті вищезазначеної статті, як право надання днів відпочинку щотижнево, встановлення оплачуваної відпустки, скорочення тривалості робочого часу в нічну годину і тд. Варто зазначити, що досить ґрунтовна основа нормативно правових актів, законів та кодексів у своїх положеннях висвітлювала головні та другорядні аспекти з приводу відпочинку та робочого часу. Також хотілося б зазначити, що в Кодексі законів про працю також зазначено категорію “Час відпочинку”, що певним чином збільшила аспекти устрою даного права, визначивши святкові дня, перерви на харчування кожного працівника тощо [3].

Час відпочинку та робочий час є ключовими та дуже важливими юридико правовими категоріями в трудовому законодавстві нашої держави. Важливим чином це характеризується саме тому, що встановлення робочого часу законодавчо в Україні є ключовою і серйозною гарантією в затвердженні права на відпочинок для кожного працівника на підприємстві, установі, організації. Тобто варто підкреслити що відпочинок є важливою категорією для відновлення сил та нормального стану організму особи, саме тому праця має завжди чергуватися з відпочинком. Видатний вчений В. Венедиктов в своїх дослідженнях неодноразово звертався до важливих аспектів правового регулювання часу відпочинку кожного працівника. Так дослідник визначив, що головним завданням правової розвиненої держави є саме затвердження для громадян країни певних правильно закріплених умов з приводу відпочинку та праці, а також задоволення всіх запитів, потреб та прав працівника [4].

Варто зазначити, що робота є важливим матеріальним аспектом та головним джерелом для якісного та комфортного життя людини. Проте, особа не може працювати постійно мов робот без єдиного відпочинку, така праця в підсумку призведе до серйозних негативних наслідків, таких як: нервові збудження, хронічна втома та загальне зниження продуктивності організму. Головним аспектом, що буде лише збільшуватися при постійній роботі є те, що праця вже не буде такою якісною, якою вона могла би бути при використанні

певного часу відпочинку. Дуже точно вищезазначену аспект відпочинку висвітлювала в своїх працях видатна дослідниця І. Снігірєва. Головним чином дослідження вченої базувалося на тому, що робота та час відпочинку є тісно взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими категоріями, адже чим менше робочий час, тим триваліший час відпочинку і також навпаки [5].

Для більш повного розуміння даної тематики вважаємо за доцільне розглянути певний правовий випадок. Працівник Андрюшкіна звернулася за правовою консультацією і допомогою, через те, що на фабриці парфумів "Аромат Весни", де вона працює, вимкнулася електроенергія на три години, тому працівники фабрики не займалися своїми трудовими обов'язками. Директатура фабрики повідомила, що через таку ситуацію працівники фабрики мають працювати в неділю, а вихідний день переноситься на четвер, хоча всі планові роботи на фабриці були виконані вчасно. Працівник Андрюшкіна з такою ситуацією не погодилася, зазначаючи, що при прийнятті на роботу вона була згодна з двома вихідними днями, такими як субота та неділя. Також вона наголошувала, що через таку ситуацію зменшується тривалість відпочинку працівника.

Варто зазначити, що дана ситуація є доволі частим аспектом на підприємствах, установах та організаціях. Варто підкреслити, що згідно Кодексу законів про працю України статтею 71 забороняється працювати у вихідні дні [3], крім певних випадків, серед яких: відвернення, ліквідація стихійного лиха і епідемії; відвернення нещасних випадків; для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт; а також для виконання невідкладних робіт від яких залежить нормальна робота підприємства, установи, організації. До нашої задачі всі вищезазначені випадки не відносяться. Також в нашому випадку було висвітлено, що хоча електропостачання було вимкнено на три години - всі планові роботи були зроблені вчасно, тому вважаємо, що непогодження Андрюшкіної з приводу даної ситуації виправдане та правильне. Вважаю, що підстав для переносу вихідного дня немає, вихідний день є важливим аспектом для поповнення життєвих, моральних і емоційних сил, що є дуже важливим для кожного працівника.

Отже, з огляду на вищезазначені аспекти можна зробити висновок, що праця в будь-якому випадку завжди має поєднуватися з повноцінним відпочинком. Варто зазначити, що відпочинок є важливим конституційним правом кожного робітника, а надання часу відпочинку повною мірою встановлюється на законодавчому рівні та згідно трудового розпорядку. Обов'язком кожного роботодавця є надавати працівникам час відпочинку, згідно якого за даний період часу особа буде повністю звільнена від своїх трудових обов'язків.

Список джерел:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник В. І. Прокопенко. Вид. 3-тє, перероб., допов. . Х. : Консум, 2002. 528 с.
2. Конституція України від 01.01.2020 № 254к/96-ВР, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141

3. Кодекс законів про працю від 09.05.2021 № 322-08 Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375

4. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник В. С. Венедиктов. – Харків: Видво Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – с.165

5. Снигирева И. О. Право на жизни и его юридические гарантии в сфере труда, 2008. - с. 488.

Носенко Ю. В.

здобувач вищої освіти
групи ЮД-943

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Золотухіна Л.О.,

доцент, доктор юридичних наук,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

юридичного факультету

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

«Персональні дані» - будь-яка інформація, що стосується встановлення фізичної особи, яку можна встановити (суб'єкт даних). Особою, яку можна встановити, є така, яка може бути встановленою прямо чи опосередковано, зокрема за допомогою ідентифікаційного або одного чи більше факторів, притаманних фізичним, фізіологічним, розумовим, економічним, культурним чи соціальним аспектам її особистості. Конституція України запроваджує положення міжнародних актів, що забороняють втручання у приватне та сімейне життя, за винятком випадків, передбачених Конституцією України.

Відповідно до ст. 32 Конституції України“ ніхто не може піддаватися свавільному втручання в його приватне життя, сім'ю, будинок або листування, а також вчиняти замах на його честь і репутацію. Збір, зберігання, використання та розповсюдження конфіденційної інформації про особу без дозволу не дозволяється, крім випадків, визначених законом, лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.”

Основний закон також гарантує право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію, крім випадків, передбачених законом. Наприклад, на практиці ці права повинні бути обмежені для захисту прав та інтересів закону, щоб запобігти розголошенню конфіденційної інформації [3].

Надання особистої інформації людини часто залежить від її роботи. Після укладання трудового договору громадянин повинен надати паспорт або інший

документ, що посвідчує особу, трудову книжку та у випадках, передбачених законодавством, також документи про освіту (спеціалізацію, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи. На практиці більшість цього переліку документів, включаючи персональні дані працівників, була значно розширена. Наприклад, для збільшення заробітної плати на банківському рахунку працівника останній надає дані цього банківського рахунку або повідомляє роботодавця про наявність посвідчення водія на оплату службового транспортного засобу. Персональні дані працівників відображають особисту або сімейну таємницю громадян, їх приватне життя і є частиною інформації, захищеної від несанкціонованого доступу [2].

Відповідно до статті 11 Закону "Про інформацію" від 02.10.1992 р., персональні дані – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути ідентифікована [6].

Відповідно до глави 1 розділу 1 ст. 11 Закону "Захист персональних даних" від 01.01.2011 р. Причинами права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних, пов'язана з обробкою його персональних даних [5]. Тобто, з одного боку, законодавець надає особі право дати згоду на використання її персональних даних, з іншого боку, передбачає адміністративну, цивільну та кримінальну відповідальність власника персональних даних за їх використання без дозволу.

Відповідно до ст. 280 Цивільного кодексу України, якщо особисто спричинене порушенням його особистих немайнових прав в результаті майнової та (або) моральної шкоди, така шкода підлягає відшкодуванню [7].

Інформація про особисті дані особи зберігається в її особистій справі в електронному вигляді або у формі файлів. Використовуючи автоматизовані системи та комп'ютерні технології, така інформація може бути доступною для будь-кого і може призвести до придушення законних прав та приватних інтересів, а також можливості незаконного втручання у приватне життя інших людей. Зловживання такою інформацією може призвести до матеріальних або поведінкових проблем. У трудовому праві не існує технічного механізму захисту персональних даних працівників так, як ст. 32 Конституції України не фігурує в трудовому законодавстві України. Відповідно до чинного Закону про працю України немає жодного розділу про правовий захист персональної інформації працівників, який був би особливо важливим для розвитку інформації та технологій в комп'ютерах та мережах зв'язку.

Згідно з рішенням Конституційного Суду України, під інформацією про особисте та сімейне життя особи (особиста інформація про неї) слід розуміти будь-яку інформацію або тип інформації про ідентифіковану особу або інформацію, що ідентифікує приватно, наприклад: освіта, сімейний стан, релігійні вірування, медичний статус, матеріальний стан, адреса, дата та місце народження, місце проживання тощо, інформація про особисте майно та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, включаючи членів сім'ї, а також інформація про події та явища, що відбулися або відбуваються внутрішньо, інтимно, в бізнесі та інших аспектах життя людини, крім виконання дієздатності особи, яка обіймає посаду, пов'язаної з виконанням діяльності

держави або місцевого самоврядування. Така інформація про особу та її сім'ю є конфіденційною і може розголошуватися лише за їх згодою, за винятком випадків, передбачених законодавством, і може використовуватися лише для цілей національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Виходячи з вищевикладеного, Конституційний Суд України дійшов висновку, що перелік персональних даних, який визначається як конфіденційна інформація.

Конфіденційна інформація про особу включає, але не обмежується нею. Міністерство юстиції, підтвердило дійсний запит на Закон України "Про захист персональних даних" від 21 грудня 2011 р. [1], зазначивши, що українське законодавство не може встановити чіткий перелік інформації про фізичну особу, які є персональними даними, можливість застосування положень Закону в різних контекстах, включаючи обробку персональних даних та файлів персональних даних, які можуть виникнути в майбутньому внаслідок саморозкриття, зміни в технічних, соціальних, економічних та інших аспектах соціального життя. Перелік персональних даних є надзвичайно динамічним і залежить насамперед від конкретної сфери правовідносин, що виникають у конкретної особи (власника чи власника персональних даних) та інших [8].

Бувають ситуації, коли людина вступає в ділові відносини і відмовляється давати згоду на використання своєї особистої інформації.

Укласти трудовий договір без отримання, зберігання та використання інформації неможливо. Закон також забороняє відмову в працевлаштуванні, оскільки особа не дає згоди на обробку своїх персональних даних. Відповідь на питання про те, як діяти в даній ситуації роботодавцям до сьогоднішнього дня закон не визначає [3].

Однак у ст. Стаття 25 КЗпП України забороняється орендодавцю вимагати документи при прийомі на роботу, що не передбачено законом. Також заборонено вимагати інформацію про партійну приналежність, національність та походження. Ця стаття, власне, дозволяє працівникові відмовляти роботодавцю в інформації, що не пов'язана з якістю навичок та знань, необхідних для роботи. Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 15 Закону України "Про захист персональних даних" від 01.01.2011 р. Персональні дані, що знаходяться в базі даних, зазнають знищення в разі припинення юридичних контактів, якщо інше не передбачено законом [5]. Якщо ми говоримо про трудові правовідносини, то їх припинення ототожнюється з припинення трудового договору між працівником і роботодавцем. Але відповідно до Наказу Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5 документи особової справи зберігаються 75 років після звільнення працівника [4].

Отже, будь-яка інформація, що стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцеві виключно для її використання у процесі трудової діяльності, є персональними даними працівника. Для вдосконалення системи захисту персональних даних необхідно чітко закріпити у законодавстві випадки, у яких не потрібна згода працівника на обробку особистої інформації, та вдосконалити механізми захисту персональних даних працівників.

Список джерел:

1. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних»: роз'яснення Міністерства юстиції України від 21 грудня 2011 р.
2. Ключова Т.В. Персональные данные работников: необходимость правового регулирования. Тенденции развития законодательства и совершенствование правоприменительной практики в современных условиях: Матер. Междунар. науч. конф. студ. и аспирантов, Минск, 19–20 окт. 2007 г. Минск: БГУ / отв. ред. Г.А. Шумак, 2008. С. 176–177.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Наказ Міністерства Юстиції України від 12.04.2012. *Законодавство України*. Документ № 578/5, чинний. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0571-12>
5. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. Документ № 2657-XII. 1992, № 48, Ст. 650.
7. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003. Документ 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356
8. Чуприна О. Співвідношення понять «персональні дані, «інформація про особу», «конфіденційна інформація про особу». Підприємство, господарство і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. 2013. № 1. С. 104–108.

Полтавець Т.О.
приватний адвокат

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізують проблему формування соціально-трудових відносин економічної діяльності, особливо у сферах інфраструктурного та інституційного забезпечення. Реалії сьогодення свідчать, що у розвитку соціально-трудових відносин України спостерігаються протиріччя, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті, ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудових відносин для подолання кризових явищ та оптимізації їхнього розвитку.

Соціально-трудові відносини відіграють провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність будь-якого суб'єкта господарювання залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. В сучасних умовах ринкових

реформ в Україні вплив світової фінансової кризи суттєво підвищує значення соціально-трудова відносин у всіх сферах економічної діяльності. Е.М. Лібанова зазначає, що «...на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на примат людського розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та максимально ефективного його використання» [1, с. 11].

Досліджуючи проблеми глобального економічного розвитку, О.М. Сазонець вважає, що «...дослідження тенденцій соціально-трудова відносин є загальною проблемою сучасної глобалістики та одночасно інтеграції України в глобальний світ, і також потребує вирішення багатьох соціальних питань» [2, с. 65].

Розглядаючи державу як суб'єкт соціально-трудова відносин, О.М. Головінов зазначає, що «...згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою, однак у законодавчому порядку це поняття не визначено, в зв'язку з чим спеціальним законодавством могли б бути названі інституціональні структури і фінансові джерела, що гарантують відповідність поточної ситуації в країні критеріям соціальної держави» [3, с. 32].

Н.І. Верхоглядова підкреслює значення державного регулювання сфери соціально-трудова відносин: «...з урахуванням курсу України на розбудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, умови реформування останньої мають створюватися переважно за рахунок суттєвого вдосконалення і поширення використання економічних важелів, що застосовуються органами державної виконавчої влади при виконанні регулюючої, захисної і контрольної примусової функції держави» [4, с. 73]. Ж.Д. Анпілогова зазначає, що «...у наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин, найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудова сфері, торкаючись інтересів мільйонів людей. Основні принципи державної політики в соціально-трудова сфері зроблені з урахуванням передового закордонного досвіду і закріплені в Конституції України і Законі України «Про зайнятість населення» [5, с. 24].

У своїх працях Н.О. Афендікова по-іншому формулює проблеми у сфері формування соціально-трудова відносин: «...об'єктивні причини диспропорцій національного ринку раці, посилені помилками законодавчої і виконавчої гілок влади, призвели до цілого ряду проблем. Зокрема, нестача робочих місць та

висока їх частка з небезпечними умовами праці, невідповідність якості робочої сили сучасним вимогам виробництва, нераціональність галузевої структури зайнятості, низький рівень оплати праці» [6, с. 17]. Наприклад, В.В. Голубева підкреслює, що «...оскільки людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби своїх працівників» [7, с. 87].

В.В. Онікієнко констатує, що «...динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності «неречових» факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), тому ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні» [8, с. 103-104].

Дослідження низки робіт вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного загального визначення поняття «соціально-трудові відносини». Так, А.М. Колот, О.А. Грішнова та О.О. Герасименко характеризують соціально-трудові відносини як «...процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Соціально-трудові відносини характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп. Однак система соціально-трудових відносин має багаторівневий характер, що обумовлює велику кількість аспектів її дослідження та рівнів аналізу, вона, як і будь-яка інша система, включає основні елементи, зв'язки, мету та структуру, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовизначенні. Важливим аспектом соціально-трудових відносин у сучасних умовах є участь працівників в управлінні усіма сферами діяльності підприємств, зокрема, соціальною підсистемою. Це право вони реалізують через: загальні збори (конференції) трудового колективу; ради трудового колективу; професійні спілки; виробничі ради; спілки раціоналізаторів і винахідників; інші уповноважені трудовим колективом громадські організації (органи), шляхом внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-виробничого, соціально-культурного характеру й побутового обслуговування.

Дослідження низки наукових джерел дозволило виявити думки цілого ряду авторів, що зазначають важливість інвестування для розвитку соціально-трудових відносин. Наприклад, О.М. Ястремська характеризує інвестування як суспільне і колективне благо та зауважує, що «...результати інвестиційної діяльності, впровадження інвестиційних проектів, безпосередньо самі проекти як товари та інвестування як процес їх реалізації – є одночасно суспільним (з позиції користування вигодою соціально-екологічного, техніко-технологічного спрямування (ефекту) від впровадження проектних пропозицій), колективним (з позиції економічного та фінансового ефекту для інвесторів та власників і наведених видів ефектів для найманих працівників, якщо ці здобутки розповсюджуватимуться тільки на внутрішнє середовище підприємства), і індивідуальним (якщо вигода від інвестування матиме не комплексне, а обмежене (фінансово-економічне) значення і належатиме одній особі (власнику-інвестору)) благом» [9, с. 123-124].

Отже, однією із нагальних поточних вимог посткризової України є перегляд та удосконалення ідеології, принципів і цілей соціально-економічного розвитку, переорієнтації ресурсів на всебічний людський розвиток, посилення гуманізації праці та утвердження суспільних цінностей.

Список джерел:

1. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття. Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. Київ : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 9-22.
2. Сазонець О.М. Інформаційна складова глобальних економічних процесів : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2007. 360 с.
3. Головінов О.М. Соціальна політика та економічна безпека. Донецьк : Каштан, 2004. 335 с.
4. Верхоглядова Н.І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку суспільства. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 2007. Вип. 1. С. 72-75.
5. Анпілогова Ж.Д. Типи соціально-трудових відносин. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2007. Вип. 1. С. 23-26.
6. Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 2006. Вип. 4. С. 16-19.
7. Голубєва Т.В. Оцінка рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві . Економіка розвитку. 2005. № 1(33). С. 86-88.
8. Онікієнко В.В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку . Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ : ІДСД НАН України, 2004. № 1-2. С. 102-109.
9. Ястремська О.М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Харків : Вид-во ХНЕУ. 2004. 472 с.

Радельчук К.О.,
здобувач вищої освіти
Група ДР-942
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Науковий керівник:
Ярошенко А.С.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сьогодні в Україні, як і в будь-якому іншому сучасному юридичному державі, людина, незалежно від її соціального статусу, мови, до якої вона говорить, релігія, яку він сповідує, політична ідеологія, якої вона дотримується, розуміється у світлі закону як безсумнівна, найвища соціальна цінність. З огляду на це положення, захист прав людини та законних інтересів - це також похідні цінності, важливість яких обумовлена цінністю людини як такої.

Захист трудових прав працівників виявляється "захистом соціальної цінності як такої", а також основою загальної побудови соціального забезпечення суспільства ринкової економіки. Поряд з цим слід визнати, що відповідний захист соціальної цінності як це не обмежується сферою законних інтересів особи та(або) прав людини.

У вищезазначеному контексті мова йде про досягнення сталого розвитку держави і суспільства, є умовою створення правова, демократична та соціальна країна. Зокрема, український юрист з питань праці А.А. Яковлев справедливо зазначає, що «стабільний розвиток країна неможлива без розвитку соціально захищеного суспільства.» Вищесказане є надзвичайно важливим у сенсі застосування трудового законодавства для стабільності трудових відносин, на практиці це відображається через функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових відносин[1,395].

Розглянемо загальні принципи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. загальні правові принципи відображають цивілізаційні досягнення права, верховенство права, громадянське суспільство та верховенство права наука загалом.

1) Принцип верховенства права. Механізм забезпечення стабільності трудового законодавства має право слідувати нормам законодавства, оскільки вони не є такими, що в усьому світі ми виконуємо закон - і що ми є законними і цивілізовані ідеї засідки, на яких радіють вібрації, що соціальна держава має рацію.

2) Принцип справедливості. Це означає, що відносини на робочому місці між працівником та роботодавцем не повинні базуватися на ідеї упереджень,

дискримінації та інших несправедливих принципів, що виключають фактичне досягнення мети функціонування відповідного правового механізму.

3) Принцип законності. Мета розслідуваного правового механізму повинна переслідуватися в рамках цілей цього правового механізму, які визначені чинним законодавством і можуть бути визначені на місцевому рівні та на рівні трудового договору[2, с. 320].

Отже, викладені загальні правові принципи правового механізму забезпечення стабільності трудових відносин здатні сформулювати в Україні відповідні умови для функціонування розглянутого механізму, в такому випадку це буде суттєва регулятивна перешкода, що продовжується в нашій країні як цілісний процес десоціалізації світу праці.

Список джерел:

1. Явич Л.С. Право: суть і принципи. М.: Юрид. літ., 2001. 395 с.
2. Загальна теорія держави і права В. В. Копейчикова. К. : ЮрінкомІнтер, 2000. 320 с.

Рашевський Є. Ю.,
здобувач вищої освіти
група ДР-943

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Ярошенко А. С.

кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВОВІДНОСИН

На сьогодні взаємозв'язок людства та навколишнього середовища супроводжується виснаженням та вичерпанням природних ресурсів, забрудненням вод та повітря, а це призводить до екологічних катастроф. Неприятливі екологічні умови суттєво впливають на соціальний стан в розвинених регіонах держави. Тож при взаємодії людини та природи виникають екологічні правовідносини, які охороняються та регулюються правовими нормами та системою екологічного права. Особливість екологічних правовідносин полягає у тому, що їх зміст є досить різноманітним, але всі природні об'єкти взаємопов'язані між собою. Ці особливості важливо враховувати у ході дослідження даної теми. Звертаючи увагу на вищевикладене, тема про поняття, структуру та особливості екологічних відносин є досить актуальною у наш час.

Завертається увага на те, що екологічні правовідносини виступають предметом правового регулювання екологічного права, вони виникають

внаслідок забезпечення екологічної безпеки середовища, базуються на формах права власності та на правах природокористування громадянами. Також екологічні правовідносини регулюються нормами екологічного права, з метою дотримання екологічних вимог та збереження природних об'єктів. Виходячи з цього, зміст екологічних правовідносин стосується використання природних ресурсів та природної охорони в галузі екології.

Найпоширенішою є теорія множинності об'єктів правовідносин, за якою ними можуть бути різні явища: речі, дії людей, результати духовної та творчої праці, особисті майнові та інші блага. Значення цієї теорії впливає саме на розвиток екологічних правовідносин. Як зазначають науковці об'єкти правовідносин повинні бути конкретними та індивідуалізованими. Потреба в цих об'єктах супроводжується виникненням правового зв'язку між суб'єктами, викликає реалізацію їх прав та обов'язків [1, с. 4].

Екологічні закони розвитку природи стимулюють та забезпечують охорону усього навколишнього середовища. Нам стало відомо, що в 1974 році усі важливі закони були створені американським екологом – Коммонером Б., він приклав для цього достатньо зусиль та провів не одне наукове дослідження.

Загалом потрібно відмітити, що до загальних сфер людської діяльності у природному середовищі можна віднести такі групи екологічних правовідносин:

Перша група відносин, що існують завдяки забезпеченню екологічної безпеки довкілля;

До другої групи належать відносини, що виникли у необхідній приналежності природних об'єктів та комплексів особливим суб'єктам на праві власності;

Третя група – відносини, які стосуються експлуатації природних ресурсів, а саме з метою задоволення інтересів суб'єктів;

Четверта група містить відносини, що складені з метою відновлення природних об'єктів, а також поліпшення їх якості;

П'ята – це відносини, які служать для охорони навколишнього середовища;

Шосту групу складають відносини для захисту навколишнього середовища від шкідливого впливу [2, с. 4].

Екологічне право, як самостійна галузь має свій предмет, який визначається у ролі сукупності екологічних правовідносин, що виникають у відповідній галузі. Екологічні правовідносини, які виникають у даному виді права, можна класифікувати за іншими підставами.

Наприклад, за методом регулювання вони поділяються на:

- управлінські (вони базуються на взаємовідносинах суб'єктів);
- договірні (для них характерна рівність сторін);

За взаєминами суб'єктів екологічних правовідносин поділяються на:

- абсолютні (персонально визначена тільки уповноважена особа)
- відносні (чітко визначений уповноважений та зобов'язальний суб'єкт) [3, с. 4].

Підбиваючи підсумок варто додати, що для диференціації екологічних правовідносин можна застосовувати й інші критерії, розподіл за функціями права або за складом учасників, за часом дії та інше. Розуміння екологічних

правовідносин може полягати в такому усталеному твердженні, як «регульовані нормами екологічного права суспільні відносини, що виникають, змінюються чи припиняються у сфері охорони навколишнього середовища та забезпечення екологічної безпеки».

Список джерел:

1. Об'єкти екологічних правовідносин: сучасні підходи. Г. В. Анісімова. Теорія і практика правознавства. 2014. Вип. 1. 20 с.
2. Екологічне право : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. За ред. А. П. Гетьмана. Х.: Право. 2013. 432 с.
3. Екологічне право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. За ред. А. П. Гетьмана та М. В. Шульги. Харків. Право. 2009. 328 с.

Рогознікова Д.І.,
студентка 2 курсу
юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Тимченко Л.М.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Стрімкий перехід усього цивілізованого світу в цифровий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи, що безнадійно відстала від технічного прогресу, за допомогою нових технологій, методів і розуміння юриспруденції в іншому напрямі. Це ставить нові завдання і перед фахівцями у сфері трудового права.

На початку ХХІ століття трудові права нарешті зайняли гідне місце в системі прав людини. Йдеться про те, що з самого початку громадянським та політичними правам приділялося значно більше уваги, на їхньому дотриманні була зосереджена вся увага як держав, так і міжнародної спільноти. Водночас права другого покоління проголошувалися, але залишалися в більшості своїй декларативними [1].

Сучасною тенденцією розвитку міждержавних відносин є допомога більш розвинених країн країнам, що розвиваються. Наприклад, ЄС виділяє близько 2 мільярдів євро на допомогу країнам, що розвиваються. Окрім того, ЄС установлює преференційні умови торгівлі для країн, що розвиваються, і серед вимог до таких країн для надання їм торгових преференцій визначено визнання та забезпечення трудових прав. Очевидно, що трудові права відтепер є одним з головних та визначальних чинників подальшого розвитку міжнародного

співробітництва. І якщо раніше трудові права були лише декларативними можливостями людини, то тепер від рівня їхнього визнання та забезпечення залежить і становище країни на міжнародній арені, розвиток та встановлення з нею політичних, економічних зв'язків. Основними принципами запропонованої Урядом реформи є лібералізація трудового законодавства, спрямована на створення рівних правил гри і балансу інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку бізнесу, спрощення входу-виходу з трудових відносин в поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи і зниження рівня безробіття [2].

В розвитку науки трудового права виявляються такі основні тенденції:

- 1) повільність розвитку науки трудового права;
- 2) невирішеність основоположних проблем трудового права України, таких як поняття, предмет, принципи трудового права;
- 3) полярність підходів та поглядів щодо вирішення більшості проблем трудового права;
- 4) відставання процесу формування трудового законодавства від темпів розвитку науки трудового права;
- 5) невідповідність напрямів наукових досліджень спрямованості розвитку суспільних відносин та потребам суспільства.

Становлення ринкових відносин в Україні зумовило появу негативних тенденцій у сфері застосування праці.[3]

Для суспільної практики України в останнє десятиріччя характерним стало використання найманої праці працівників без формального оформлення трудових відносин, тобто без укладення трудового договору належним чином. 2020 рік став досить насиченим щодо змін у трудовому законодавстві. Найбільш суттєвий вплив внесла ситуація із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Трудове законодавство необхідно було адаптувати до реалій праці та започаткувати більш гнучкі норми як для роботодавців, так і для працівників. 30 березня 2020 року ВРУ прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)». Закон набув чинності 02 квітня 2020 року і вніс чимало змін до трудового законодавства.[4]

Отже, враховуючи перехід України в Європейський правовий простір, необхідно гармонізувати національне законодавство з використанням новітніх світових тенденцій. Застосування технологій державного блокчейну допоможе отримати необхідні дані стосовно працівника, роботодавця, відбудеться повна фіксація їх та неможливість протиправної зміни чи укладення з вимогами, що суперечать законодавству. Я вважаю, що в Україні є необхідність нового комплексного підходу до трудових прав та їх правового опосередкування. Сучасне трудове право приймає на себе охорону гідності особистості, недоторканості приватного життя, особистої та сімейної таємниці, а також інших нематеріальних благ найманого працівника, і таким чином сприяє формуванню статусу «соціального громадянина».

Список джерел:

1. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] / Є. В. Краснов. – О. : Фенікс, 2013. – 178 с.
2. Серета О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України / О. Серета // *Публічне право*. – 2014. – № 2. – С. 219–226.
3. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект / І. М. Твердовський // *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. – К., 2012. – Вип. 51. – С. 352–357.
4. Мельник Н. С. Функція визначення загальної політики МОП / Н. О. Мельник // *Часопис Київського університету права*. – 2012. – № 2. – С. 358–361.

Смоляр А.В.,

студентка 2 курсу

гр.ЮД-945

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Тимченко Л.М.,

кандидат юридичних наук,

старший викладач

кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Кожна соціально орієнтована держава повинна ставити собі за мету забезпечувати максимально дозволений рівень зайнятості населення, тому що зайнятість в життєдіяльності людини займає особливу роль, оскільки особистість завдяки зайнятості задовольняє свої потреби.

З огляду на нинішню ситуацію, в якій знаходиться країна, безробіття – це найбільш гостра проблема, з якою стикається населення України в умовах сьогодення. Нині на сучасному світовому ринку праці ми можемо спостерігати збільшення безробітних людей, за останніми підрахунками Державної служби статистики, станом на вересень 2020 року в Україні зафіксовано більше ніж півтора мільйона людей. А рівень безробіття за даними служби досяг 9,9% [2, с.85].

З метою ефективної боротьби з безробіттям законодавцю не варто йти виключно шляхом нав'язування сторонам певного виду трудових відносин, але така свобода дій для сторін жодним чином не має суперечити реалізації їхніх трудових прав. Подальше вдосконалення законодавства про працю має мінімізувати його неоднозначне тлумачення та, як наслідок, звуження гарантій однієї зі сторін трудового договору [3, с.147].

Трудовий договір – це двосторонній договір між працівником та роботодавцем, в цьому договорі окреслюються основні вимоги щодо виконання працівником певної роботи, в свою чергу роботодавець зобов'язується забезпечувати гідні умови праці та своєчасну заробітну плату [1].

Одним із найпоширеніших видів трудових договорів є саме строковий трудовий договір, його слід віднести до найстаріших та найперших видів зайнятості. Строковий трудовий договір набув великого розповсюдження в державах з розвинутою ринковою економікою, та послуговували для подальшої стійкої зайнятості майже мільйонів працівників.

Головна особливість строкових договорів полягає в тому що, вони укладаються на певний визначений строк. Цей договір укладається лише в випадках зазначених в абз. 2 п. 3 ст. 23 Кодексу законів про працю України. Тобто можна чітко побачити, що сфера застосування строкових договорів є обмеженою.

Трудовий договір укладається на визначений строк, коли це зумовлено характером роботи, тобто вона є такою, що не може виконуватися постійно (сезонна або інша робота, що виконується протягом певного часу) [4, с.69]. Наприклад, робота гардеробника, оператора котельні тощо виконується впродовж певного сезону, але при цьому не є сезонною з юридичної точки зору, адже не входить до списку сезонних робіт, затвердженого КМУ [5, с.122].

Якщо не має підстав щодо укладання строкового договору, з працівником повинен укладатися безстроковий договір. Навіть коли за згодою працівника було укладено строковий договір, але не було певний підстав, щодо його укладання, то цей договір вразі звернення до суду вважається як безстроковий. Згідно з чинним законодавством, правове регулювання строкових договорів є не достатнім, оскільки зазвичай такі договори укладаються лише в інтересах роботодавця, а не працівника.

Правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, загалом не відрізняється від правового становища працівників, які уклали трудові договори на невизначений строк, за винятком деяких особливостей [6, с.287]. Працівник, який працює за строковим договором, підлягає звільненню в разі закінчення обумовленого в договорі строку. Але якщо строк договору сплив то це не означає, що працівник вважається автоматично звільнений, оскільки для звільнення роботодавець до закінчення строку повинен ухвалити наказ про звільнення.

Відповідно до підстав які визначені в ст. 40 та 41 КЗпП, роботодавець має повне право на розірвання строкового договору до закінчення обумовленого строку. Роботодавець вправі звільняти працівника за наказом, без його заяви та без попередження [1].

Отже, строковий договір є одним із найактуальнішим видом трудового договору. Особливість строкового договору є те, що саме цей договір повинен ухвалюватися в інтересах працівника, а не роботодавця. Але на практиці можна побачити зовсім інше, однією із причин яка послуговувала наявності такої проблеми стало недосконалість та неоднозначність правого регулювання строкових трудових. Проаналізувавши чинне законодавство України яке

регулює строкові трудові договори , можна дійти до такого висновку, що дуже потрібно удосконалити сучасні нормативно-правові акти та закони щодо питань які стосуються сезонних та тимчасових робіт.

Список джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Слюсар С. Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. *Економіка АПК*. 2018. № 5. С. 85-92.
3. Олексів І.І. Строковий трудовий договір як одна із форм забезпечення повної і продуктивної зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2018. Вип. 51. Т. 1. С. 147-150.
4. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Трудові договірні відносини: навч. посіб. – Рівне: НУВГП, 2018. – 341 с.
5. Корнійчук Л.Т. Строковий трудовий договір: правила застосування.- *«Кадровик України»*. 2020 р. №32. С.122-130
6. Савчук С. П. Особливості правового регулювання строкових трудових договорів в окремих європейських країнах . *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 286-289.

Смоляр А.В.,
студентка 2 курсу
гр.ЮД-945
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Тимченко Л.М.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ

Проблематика юридичних гарантій трудових прав неодноразово була розглянута багатьма вченими. Саме цій проблемі приділялася особлива увага, оскільки трудове право було створено для забезпечення захисту інтересів та прав трудящих.

Трудові юридичні гарантії – це закріплені нормативно-правовими актами обов’язкові правила поведінки, які забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав, тобто це один із видів норм трудового права [1, с.97].

Основні юридичні гарантії трудових прав, свобод, інтересів працівників забезпечені в Конституції України. Також юридичні гарантії трудових прав,

свобод, інтересів працівників забезпечені КЗпП України (наприклад, Глава VIII називається «Гарантії і компенсації») [1, с.27].

Науковці так і не дійшли до єдиного переліку особливостей юридичних гарантій трудових прав. В.С. Пересунько зазначає що особливість юридичних гарантій полягає в формі вираження та цільовому призначенні трудових прав. Тому в законодавстві України закріплені п'ять видів гарантій трудових прав:

Гарантії , що мають превентивний характер;

Гарантії які реалізують права і обов'язки;

Відновлюючі, що слугують відновленню порушених прав;

Гарантії які гарантують відшкодування збитків, що заподіяні в разі порушенні трудових прав;

Гарантії – санкції, сприяють притягненню до відповідальності тих людей, які є винними у порушенні трудового законодавства [2, с.20].

Вважаємо, що більш правильно юридичні гарантії в трудовому праві поділити на три групи: 1) ті, що сприяють реалізації трудових прав та обов'язків; 2) ті, що забезпечують відновлення порушених трудових прав; 3) ті, що забезпечують відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Хоча такий поділ є умовним, оскільки гарантії другої та третьої групи забезпечують реалізацію гарантій першої групи [2, с.23].

Щодо особливостей юридичних гарантій трудових прав, то існує загальний перелік: вони являються функціональними елементами правового статусу працівників, регулюються чинним законодавством, що визначає основні вимоги до працівників та забезпечує оптимальні умови.

Значення юридичних гарантій трудових прав, інтересів та свобод полягає в забезпеченні функціональності та ефективності трудових прав, визначенні правового положення працівника та в визначенні відповідності України міжнародним стандартам реалізації трудових прав.

Юридичні гарантії трудових прав людини та громадянина поділяються на загальні та спеціальні. Загальні поширюються на всі категорії осіб без виключення, прикладом цього слугує заборона примусової праці, право на своєчасну заробітну плату та ін. , а спеціальні юридичні гарантії відносяться до окремих категорій осіб, ними являються особи які не досягли 18 років, особи з обмеженими можливостями та жінок.

В Україні створені всі можливі умови для реалізації осіб з інвалідністю їхніх прав, зокрема, права на працю, шляхом надання їм додаткових гарантій у сфері працевлаштування. Незважаючи на це, рівень конкуренто -спроможності молоді з інвалідністю на ринку праці й надалі залишається низьким [3,с.82]. Але однією із найважливіших гарантій наданих особам з інвалідністю є можливість працювати вдома, це зазначено в ст. 18 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Юридичні гарантії трудових прав надаються жінкам за для належного виконання жінкою своїх материнських функцій, враховують також фізіологічні особливості жінок. Оскільки порівняно з чоловіками на ринку праці жінок набагато менше, через це законодавством передбачено надання додаткових пільг та переваг жінкам.

Але, звертаючи увагу на розвиток ринкових відносин в Україні, вважаємо, що гарантії пільги і переваги, які надаються жінкам у трудових правовідносинах, потребують глибокого аналізу, а в деяких випадках і переосмислення. Метою спеціальних норм у межах трудового права є створення сприятливих умов для праці працюючих батьків. Водно час інтереси дитини в обов'язковому порядку мають братися до уваги при формулюванні норм про пільги і гарантії різностатевих працівників [4, с.90].

Отже, питання юридичних гарантій трудових прав є дуже актуальним серед науковців. В чинному Кодексу Законів про Працю гарантії трудових прав системно не визначені, це дуже ускладнює їх реалізації в майбутньому.

Проаналізувавши чинне законодавство можна дійти до такого висновку, що на законодавчому рівні питання юридичних гарантій трудових прав потребує удосконалення, оскільки саме юридичні гарантії слугують забезпеченні прав та законних інтересів людини та громадянина в трудових правовідносинах. Не дивлячись на наявність низки гарантій щодо працевлаштування молоді з інвалідністю, реального механізму їх реалізації так і не розроблено. Всі вище зазначені проблеми щодо трудових юридичних гарантій, негативно впливають на дотримання трудових прав усього населення .

Список джерел:

1. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю . *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 97-100.
2. Хомюк, І. Р., Остапенко Л. О. Основні види юридичних гарантій права на працю в Україні. *Актуальні проблеми сучасної освіти в умовах дистанційного навчання: зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Черкаси, 15 лип.2020 р.* Дніпро: ГО «НОК», 2020. С. 54-58
3. Мельник, К. Ю., Бабенко К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. С. 240.
4. Стахів Б. Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні. *Підприємництво, господарство і право* .2017. № 4. С. 81-84.
5. Омельченко Т. В. Правовий аналіз гарантій як складової механізму забезпечення здійснення наданих жінкам трудових прав. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 88-95.

Сотник Б.В.

здобувач вищої освіти
група ЮД-944,

Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

Науковий керівник:

Золотухіна Л. О.

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Проблематика безробіття та пошуку роботи в Україні

В роботі було досліджено, висвітлено та розкрито проблему безробіття в Україні, та його вплив на українське населення. Було проаналізовано головні питання та причини, через які виникає безробіття в сучасному суспільстві та через що важко знайти роботу. Охарактеризоване важливе значення дослідження та виправлення такого становища стосовно питання роботи, адже безробіття є досить актуальним питанням. З огляду на тематику роботи проаналізована ґрунтовна база різноманітних наукових праць і законів.

Питання роботи та безробіття є досить актуальним в умовах сьогодення. Українське суспільство досить часто стикається з проблемою пошуку роботи та безпосередньо самого працевлаштування, причин для цього може бути безліч, починаючи банально з браку робочих місць, закінчуючи маленькою заробітною платою. Дану тему досліджувала та аналізувала досить значна кількість українських та зарубіжних вчених, тому що питання безробіття існує в усіх країнах світу, тільки змінюється актуальність цієї проблеми, адже в більш розвинених країнах світу ця проблема не є такою гострою порівняно з менш розвинутими країнами. Серед вчених можна, які зробили значний внесок в це питання виділити наступних: С. Іванов, Г. Кондратьєв, Т. Черниш, П. Нікіфоров, А. Вольська, В. Пиц, Г. Мамонова, О. Піжук, Н. Тілікіна, В. Ярошенко, Т. Панюк, А. Оукен, Жан Батіст Сей. Проте це далеко не всі вчені, що висвітлювали це питання, але все одно незважаючи на велику кількість праць, питання потребує й подальшого наукового розкриття та дослідження [1].

Серед осіб, що є безробітними є люди молодого віку, які закінчують навчальні заклади, в цієї категорії осіб проблеми з пошуком роботи та безробіття зазвичай тільки починаються, адже знайти роботу за спеціальністю буває досить важко, тому що якщо професія досить затребувана у суспільстві, робоче місце знайти буде дещо легше, але влаштуватися на нього важче. Це зумовлено тим що відсоток кількості студентів на одне робоче місце буде досить великим, тому робота дістанеться не всім, й тим кому не пощастить потрібно буде шукати інше місце, за тією ж професією, або за новою. Тій категорії осіб, які шукають роботу не за затребуваною спеціальністю буде досить важко знайти саме робоче місце, але при цьому відсоток студентів на робоче місце буде меншим, тому ймовірність того, що людину приймуть на роботу стає значно більшою.

Ще однією категорією осіб, які стикаються з безробіттям є вже більш сталі та дорослі люди середнього віку, є досить високий відсоток осіб які не мають взагалі вищої освіти, або мають неповну вищу освіту, та в процесі роботи зіткнулися зі скороченням на різних підприємствах, або інших установах де працювали, тим самим втратили роботу та стали безробітними. В такому випадкові потрібно шукати нову роботу, держава звісно допомагає безробітному суспільстві, допомагає з пошуком роботи, також є фінансова підтримка безробітних.

Також є люди похилого віку, яким залишається не так багато часу до виходу на пенсію та вони стають безробітними, причин може бути безліч, але

головне те що українське законодавство регулює питання роботи та звільнення, таким чином відповідно до вимог ч. 2 ст. 11 Закону «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», забороняється звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Це пояснюється тим що є досить високий відсоток випадків звільнення та скорочення людей пенсійного віку, через їх вік. Роботодавець зазвичай розраховується тим що молодий працівник буде працювати краще ніж пенсіонер, хоча рідко коли він думає саме за те що у пенсіонера більший досвід. А для пенсіонера втратити роботу є досить погано, адже в його віці знайти нову та ще з достойними умовами та оплатою буваю досить важко а й інколи неможливо [2].

Також однією з важливих складових причин безробіття в країні є її економічне становище, як всередині країни так і на міжнародній арені. Дуже чітко ми можемо спостерігати тенденції безробіття в Україні порівняно з економічним становищем на таблиці 1. Починаючи з двохтисячного року рівень безробіття в Україні починає постійно зменшуватися, всього за 8 років відсоток безробітних зменшився майже в два рази, це є досить добрим показником [3].

Проте потім була глобальна економічна криза, через яку економіка України досить помітно похитнулася, та кількість безробітних знову стрімко зросла. Незважаючи на це згодом знов починається спад кількості безробітного населення, і так продовжується аж до дві тисячі чотирнадцятого року. Події тих років також дуже негативно вплинули на українське населення, та логічним висновком є те що кількість безробітного суспільства стала більшою ніж раніше.

Потім ситуація з безробіттям складається не стабільною, один рік збільшується, потім зменшується відсоток населення без роботи, та останнім на даний момент випадком збільшення кількості безробітного населення, є карантинні та епідеміологічні обмеження на початку весни дві тисячі двадцятого року, через ці обмеження дуже велика кількість населення залишилася без роботи. Проте надалі з поліпшенням ситуації про карантинні обмеження робочих місць стає дедалі більше та в майбутньому відсоток безробітного населення буде зменшуватись. Також багато з тих людей, які залишилися без роботи втратили її через неможливість працювати віддалено.

Отже причин для безробіття досить багато, і не завжди виходить їх вирішувати самотійно людині, іноді буває так що це проблема державного рівню. Також ми висвітлили причини через які суспільство стикається з проблемою працевлаштування, щоб рівень безробіття був якомога менший, держава потрібна прикладати досить великих зусиль, адже досить часто на одне робоче місце претендує велика кількість громадян. Проте аналізуючи чинні закони ми бачимо, що держава піклується про населення, підтримує та створює умови для працевлаштування та допомагає з ним. Допомагає з пошуком роботи за спеціальністю, також надає фінансову допомогу безробітним категоріям населення, але це питання регулюється для того щоб не було людей які не працюють не через скрутну ситуацію, а просто через те що не хочуть та живуть за рахунок підтримки з боку держави.

Рівень безробіття в Україні з 2000 по 2020 рр.

(к-ть населення в тис.)

	всього населення	Економічно активне населення	зайняте населення	безробітне населення	Рівень безробіття	зареєстрованих безробітних
2000	48923,2	21150,7	18520,7	2630,0	12,4 %	1178,7
2001	48457,1	20893,6	18453,3	2440,3	11,7 %	1063,2
2002	48003,5	20669,5	18540,9	2128,6	10,3 %	1028,1
2003	47622,4	20618,1	18624,1	1994,0	9,7 %	1024,2
2004	47280,8	20582,5	18694,3	1888,2	9,2 %	975,5
2005	46929,5	20481,7	18886,5	1595,2	7,8 %	891,9
2006	46646,0	20545,9	19032,2	1513,7	7,4 %	784,5
2007	46372,7	20606,2	19189,5	1416,7	6,9 %	673,1
2008	46143,7	20675,7	19251,7	1424,0	6,9 %	596,0
2009	45962,9	20321,6	18365,0	1956,6	9,6 %	693,1
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,8 %	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,6 %	505,3
2012	45553,0	20393,5	18736,9	1656,6	8,1 %	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,7 %	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7 %	458,6
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5 %	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7 %	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9 %	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1 %	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6 %	338,2
2020	41588,4	16917,8	15244,5	1673,3	9,9 %	459,2

З 2014 р - без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Таблиця 1

Список джерел:

1. Дорогань-Писаренко Л.О., Дорошенко А.П., Скубій В.О., Безробіття в Україні: сутність та основні тенденції. Приазовський економічний вісник — 2020.
2. Скорочення працівників передпенсійного віку: на що звернути увагу. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-ezhednevnyj-buxgalterskij-obzor-39-sokrashhenie-rabotnikov-predpensionnogo-vozrasta-na-chto-obratit-vnimanie>.
3. Безробіття в Україні URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>.
4. Машика Ю. В., Бобруйко О.І. Стан та проблеми безробіття в Україні. Економічний простір № 74 — 2013

Сидоренко А.А.,
здобувач вищої освіти

група ЮД-943
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ

В Україні проблеми трудової діяльності неповнолітніх є одними з найактуальніших. Перехід економіки до ринкових умов господарювання та поява безробіття створили ситуацію, яка супроводжується численними порушеннями трудового права працівників, зокрема неповнолітніх.

Питання забезпечення зайнятості молоді є важливим для суспільства і держави, тому визначає особливі завдання для правового регулювання в цій сфері. Ігнорування вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні, підвищення рівня незайнятості, злочинності серед молоді.

У ст. 43 Конституції України проголошено право кожного громадянина на працю, яке передбачає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Так, значна кількість підлітків (школярі, студенти) реалізують своє право на працю з метою отримання додаткового заробітку, особливо у період канікул, у вільний від навчання час, а у деяких випадках – у час свого навчання. Роботодавці частіше за все користуються такою ситуацією і нівелюють правами неповнолітніх осіб, залучаючи їх до виконання робіт навіть під час навчання. Так, згідно зі ст. 187 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх [2], однак володіють багатьма пільгами, як наприклад, у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці, визначених законодавством України.

Слід визначити, який вік особи у чинному законодавстві визначається як неповнолітній. Так, у ст. 6 Сімейного кодексу України встановлено, що «неповнолітньою вважається дитина у віці від чотирнадцяти до вісімнадцяти років» [3]. Такої ж позиції дотримано і у Цивільному кодексі України, де у ч. 1 ст. 32 зазначено вік особи, яка є неповнолітньою (від 14 до 18 років) [4].

В свою чергу, у ст. 7 Конвенції Міжнародної Організації Праці «Про мінімальний вік для прийому на роботу» визначено, що прийом на роботу осіб, які досягли 14-річного віку допускається за наявності таких умов: а) ці особи повинні бути учнями загальноосвітніх шкіл чи інших навчальних закладів відповідної класифікації; б) виконувана робота має бути легкою і не завдати

шкоди здоров'ю чи розвитку; в) робота не повинна завдавати шкоди відвідуваності навчального закладу, порушувати навчальний процес, має виконуватися у вільний від навчання час; г) отримано згоду одного з батьків або особи, яка його змінює [5].

У статті 7 Європейської соціальної хартії (переглянутої), зазначено, що мінімальний вік прийняття на роботу становить 15 років, за винятком дітей, які залучаються до виконання робіт, визнаних легкими роботами, які не завдають шкоди здоров'ю дітей, їхній моралі або освіті. Крім того, стаття визначає і певні заборони щодо робіт, де умови праці визнано небезпечними і шкідливими для здоров'я; праці осіб, які ще здобувають обов'язкову освіту, яка може порушувати процес їхнього повного навчання; робіт, де тривалість робочого часу не відповідає потребам розвитку молодих працівників і, особливо, потребам у професійній підготовці тощо [6].

У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ визначено, що молодь – це молоді громадяни України віком від 14 до 35 років та неповнолітніми вважаються особи до 18 років, але відсутнє визначення мінімального віку початку трудової діяльності [7].

Щодо особливостей правового регулювання працевлаштування неповнолітніх, то згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [2].

Так, зазначаючи у законодавчих положеннях щодо залучення неповнолітнього працівника лише до легкої роботи, законодавець, враховує психофізіологічні особливості організму неповнолітнього, захищає його від виробничих шкідливостей. Для цього у КЗпП України передбачено спеціальні норми, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників. Наприклад, частина перша статті 190 КЗпП, передбачає, що забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Слід наголосити, що на сьогодні в правовому полі України існує низка проблемних питань в сфері трудової зайнятості дітей, які ще потребують вирішення. Так, недостатньо чітко регламентовано види діяльності, де дозволяється використовувати працю дітей, відсутнє визначення терміну «легка робота для неповнолітніх», неоднозначною в національному законодавстві є визначення віку початку трудової діяльності для неповнолітніх, робота в якому не наносить шкоди їх здоров'ю, моралі та освіті [8].

Отже, на сьогоднішній день, КЗпП України включає положення про працю неповнолітніх, статті якого в цілому відповідають міжнародним нормам стосовно можливості залучення неповнолітніх різного віку до праці різних типів важкості, відповідальності роботодавця, який заключає трудовий договір з неповнолітнім, та забезпечення оптимальних умов праці для неповнолітнього. Крім того, хочемо додати, що у зв'язку зі стрімким технологічним розвитком, сьогодні існує реальна можливість зниження трудового віку дітей. Наприклад, слухним було б залучати дітей до праці у сфері інформаційних технологій тощо. Так, у зв'язку із вказаним, вважаємо за необхідне оновлення трудового законодавства у контексті праці неповнолітніх, а саме щодо зниження віку, з якого можуть працювати діти, хоча б до 14 років.

Список джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
3. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 № 2947-III URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14/ed20120408>.
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 435-IV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/para161>.
5. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1973 року № 138 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054/card5.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 року N 2998-XII URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
8. Боков О.В. Правові питання регулювання праці неповнолітніх в Україні (в контексті адаптації національного законодавства до міжнародної правової бази країн Європейського союзу). *Журнал "Державно-управлінські студії"* – наукове видання з питань державного управління. № 2. 2017. С. 15-21.

Тараніна М.В.,
здобувач вищої освіти
групи ЮД-943
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін

ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Спочатку треба зрозуміти, що значить поняття «гендер» воно є похідним від поняття «стать», а у соціально-гуманітарному знанні бере початок у другій половині ХХ ст.. Отже, іншими словами-це створена суспільством та реалізована соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що по-перше визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [4]. А отже, гендерна нерівність визначається, як ситуація під час якої жінки та чоловіки не мають як таких рівних прав або можливостей. Цей термін стосується як і жінок так і чоловіків, бо з гендерною дискримінацією хоч раз у житті, але всі зіштовхувалися.

Питання гендерної нерівності постає в багатьох країнах, це каже про те, що ця тема як ніколи актуальна. Всі стереотипи, що виникають у соціумі мають свої начала, люди формують свої погляди опираючись на знання, отриманих від старших поколінь. Але світ змінюється настільки швидко, що інформація отримана вчора, завтра вже буде застарілою.

В Україні діє Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» , де зазначено основні напрямки державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [2].

Можна зробити висновки, що політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей, здійснюється на гідному рівні, але чи у всіх сферах, це набуло такого рівня, то треба ще з'ясувати. Тому надалі буде розглянуто таку сферу забезпечення та дотримання рівних прав та можливостей як трудове законодавство.

Згідно 17 ст. ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», права та можливості закріплюються у таких сферах як: працевлаштування, підвищення по роботі, підвищення кваліфікації та

перепідготовці. Зосібна, роботодавець має зобов'язання: створити умови праці за яких жінкам і чоловікам буде надано можливість реалізовувати працю на рівній основі, забезпечити жінкам і чоловікам можливості поєднувати роботу із родинними обов'язками; здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та рівних умовах роботи, вживання заходів стосовно створення незагрозливих для життя та здоров'я умов трудової діяльності, застосування заходів відносно унеможливлення та безпеку від інцидентів сексуального характеру та інших видів проявів насильства за ознакою статі [1].

В Українській державі є ціла низка тих чи інших нормативно-правових документів, що регулюють питання забезпечення рівності чоловіків та жінок. А саме цими нормативно-правовими актами є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. постанову Кабінету Міністрів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 року. Взагалі доречно буде відзначити, те що на сучасний період загальноприйнятим є ствердження, що трудове законодавство України проголошує будь-яку дискримінацію взагалі чи за ознакою статі, зокрема [5].

Не дивлячись на таке поглиблене та чітке регламентування та роз'яснення цього питання, варто відзначити, що в нашому сучасному суспільстві, ще досі постає у всіх сферах соціуму. Поміж головних моментів, в яких можна побачити дискримінацію жінок у трудових відносинах, нерідко виокремлюють такі:

1) меншу середньостатистичну заробітну плату жінок у зіставленні із середньостатистичною заробітною платою чоловіків;

2) досить низький відсоток жінок на керівних посадах в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та загалом на українських підприємствах;

3) поширене небажання керівників брати на роботу молодих жінок [1].

Можна виокремити такий момент, що все ж таки під час працевлаштування на ту чи іншу роботу переважає дискримінація стосовно жінок. Серед українців і не лише, присутні стереотипи і це вже залежить від менталітету та побудови суспільства в середині країни. На керівних посадах в суспільстві переважають люди старшого віку і тому у них ще може бути погляди на ситуацію гендерної рівності відмінні від сучасних. І звідси виходить, що іноді керівники не хочуть брати на роботу молодих жінок, керуючись тими чи іншими стереотипами, а звідси походить і соціальний обов'язок такий як: відсутність на роботі у зв'язку вагітності та пологами, надалі декретна відпустка, також роботодавець не має права за своєю ініціативою звільняти вагітних жінок і жінок, що виховують дітей, що за віком менші ніж три роки, також самотніх матерів, що мають дитину за віком до 14 років. Незважаючи на це ще й строковий договір з визначеними вище категоріями жінок може бути розірвано тільки за умовою їх подальшого обов'язкового працевлаштування. Перелічені та інші гарантійні норми мають

нечималу причину більшості тих чи інших проблем у такій структурі відносин “держава — роботодавець — працівниці”.

Варто відмітити, що поняття того яким повинен бути чоловік чи жінка, зараз та сто чи двісті років тому, повністю відрізняються. Також, різний досвід і відмінні суспільні очікування мають чоловіки в Україні і, приміром, у Швеції [10, с.7]. Розвиток країн відбувається неоднаково, тому одна країна вже має суспільство, яке обізнане в питанні гендерної рівності, а інше ще ні або не в повному обсязі. І щоб зробити аналіз ситуації сьогодення в Україні треба звернутися до історії. Вищеназвані норми мають свій початок ще з радянського періоду, коли держава була єдиним роботодавцем, та одночасно вона мала змогу виконувати належні зобов’язання. З появою приватною форми власності такий «соціальний тягар» як гарантування жінкам додаткових переваг та прав щодо забезпечення можливості народження та виховання дітей плавно перемістився у бік приватних підприємців [9]. Я вважаю, що ніякі антидискримінаційні рухи не спинять і не зупинять проблеми щодо працевлаштування жінок, доти доки держава самотійно не візьме на себе більшу частин тих чи інших потреб, що забезпечать гарантування жінкам можливості для народження та виховання дітей. Розроблення цього механізму є доволі складною задачею, але як можна подумати, то вони можуть усунути реальні причини існуючої дискримінації та зможуть надати роботодавцям можливість для повноцінного забезпечення усіх прав та жінок при працевлаштуванні та при наступному кар’єрному зростанні. За приклад, можна навести скасування положення про обов’язкове працевлаштування окремих категорій жінок при розірванні строкових трудових договорів та запровадження у цих випадках гарантійних виплат жінкам із коштів Фонду соціального страхування [1].

Також варто сказати, що присутність гендерних та дискримінаційних проблем в українському суспільстві, пояснюється тим, що в державі досить великий період часу було відсутнє будь-яке зацікавлення до питання рівності трудових прав жінок та чоловіків. Наслідком цієї незацікавленості можна назвати те, що тепер наразі у багатьох сферах трудової діяльності перевага буде надана чоловічій статі, тому жінкам важче конкурувати з чоловіками при однакових умовах при працевлаштуванні. Згідно 24 ст. Конституції України у якій зазначено, що громадяни мають рівні права та можливості, а також вони є рівними перед законом [7]. Звернувшись до міжнародного законодавства варто відмітити, що у визначенні яке міститься у ст. 1 Конвенції Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року, поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод, у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Україна, що є учасницею цієї Конвенції надала зобов’язання щодо внесення принципу однакових прав для чоловіків та жінок у свою національну конституцію та до іншого відповідного законодавства, а також надати за допомогою закону або інших належних засобів практичного

втілення цього принципу, вжити законодавчі та інші заходи, а зокрема такі як санкції, що будуть забороняти будь-яку дискримінацію стосовно жінок; також на встановлення юридичного захисту прав жінок на однаковому рівні з чоловіками та забезпечити за рахунок компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації; утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо осіб жіночої статі і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання, а також до цього і зробити вживання всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства [6].

Отже, міжнародні стандарти забезпечення прав і свобод людини мають бути основоположними принципами в правовій сфері та відповідати вимогам демократичного, громадянського суспільства. Розвиток цього напрямку має полягати у застосуванні міжнародних стандартів, які забезпечували б функціонування суспільних відносин у різних сферах життєдіяльності на засадах непорушності конституційних прав і свобод людини та громадяни [3]. Згідно рейтингу країн світу за рівнем гендерної нерівності, найвищу правову захищеність має суспільство такої країни як Швейцарія, а найбільша незахищеність присутня у Ємені [8].

Усі зміни в суспільстві повинні починатися від себе. Суспільство еволюціонує, і той спосіб життя, що був актуальний вчора вже застарілий сьогодні. 20-21 сторіччя стали періодом становлення гендерної рівності – соціальної рівності чоловіків і жінок, що має на увазі утвердження основ гендерної рівноваги та гендерної демократії. Міжнародний досвід, дає місце для розвитку цього питання на ще вищому рівні, тому що, якщо така велика кількість людей зацікавлена у змінах свого життя на кращу сторону, тож це можна вважати, питанням сьогодення. Вітчизняний досвід щодо забезпечення прав та свобод людини був створений, використовується та буде удосконалюватися надалі, задля поліпшення рівня життя. Процес розвитку гендерного законодавства продовжується, за сприянням Уряду та органам виконавчої влади, також здійснюються усі можливі заходи щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. А тому згідно ст. 24 Конституції України: «Не може бути привілеїв та обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав чоловіка і жінки забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...».

Список джерел:

1. Авескулов, В.Д. Проблемні аспекти забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у трудовому законодавстві режим доступу: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/16686/1/Aveskulov-139-142.pdf>

2. Кушнір Н. В. Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності / Н. В. Кушнір // Право і Безпека. - 2017. - № 1. - С. 93-98. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2017_1_19
3. Мельник, Т. М. (2004). Гендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник (с. 10 – 29). Київ: «К.І.С.».
4. Омельченко Т. В. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів щодо захисту прав жінок та забезпечення гендерної рівності / Т. В. Омельченко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2011. - Вип. 17. - С. 82-89. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znrkhnpu_pravo_2011_17_14
5. Хуторян Н. М. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу (2008)
6. Цесарський Ф.А., Щодо дискримінації у трудових відносинах - Режим доступу: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1428/1/Cesarskiy.pdf>
7. Конституція України
8. <https://gtmarket.ru/ratings/gender-inequality-index> Електронний ресурс] : [Інтернет-портал].
9. https://www.girl2leader.org.ua/interesting_info/tsikavi-fakty-pro-gendernu-rivnist/
10. https://www.irf.ua/wp-content/uploads/2019/09/zvit_integracya-gendernoy-skladovoy_02.pdf [Електронний ресурс] Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали

Тимченко Л.М.,
кандидат юридичних наук,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
Університету внутрішніх справ
Мухай А.А.,

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СПОРІВ

При виникненні спорів та правових конфліктів у сфері господарювання застосовуються альтернативні методи їх вирішення. Ці методи не пов'язані з класичними процедурами, тобто вирішення в спору в суді стає не актуальним. Широко застосовується медіація як спосіб вирішення правових конфліктів. Медіацію розглядають як можливість вирішення конфліктів без залучення судової влади; та як форму посередництва при розв'язанні господарських спорів, які можуть виникати в процесі здійснення господарської діяльності між учасниками господарсько-правових відносин.

Варто зазначити, що в чинному законодавстві України не закріплено, що медіація відноситься до альтернативних методів вирішення правових спорів, а також не передбачається можливість застосування медіації до, під час чи замість звернення до суду. В Конституції України, а саме в ст. 124 йдеться про те, що судочинство в Україні здійснюється виключно в державі. Слід також зазначити, що Конституція України надає кожному громадянину захищати свої права та інтереси будь-якими способами, що не заборонені законом. На законодавчому рівні перелік способів захисту прав та інтересів не деталізований. Це означає, що кожен громадянин держави має право використовувати альтернативні методи вирішення спорів, а саме медіацію.

Медіація є одним з альтернативних способів вирішення господарських спорів. У перекладі з латинської термін «медіація» («mediatio») означає посередництво [3, с. 574]. Метою застосування медіації є вирішення спорів є досягнення компромісу та розв'язання проблеми на користь обох сторін. Тобто, в результаті немає тих, хто «переміг» та «переможених». Виходячи з аналізу справ, що розглядаються господарськими судами, можна зазначити, що за наслідками розгляду господарських справ, одна сторона залишається невдоволеною результатом. Тому, застосування медіації було б досить доречним у таких ситуаціях. Під медіацією в господарському праві та процесі слід розуміти новий спосіб вирішення спорів у сфері господарювання, що являє собою логічно структуровану процедуру, здійснювану медіатором (кваліфікованим посередником), який допомагає вирішити конфлікт сторонам. Головна мета медіатора – допомогти сторонам дійти згоду з проблемних питань та задовольнити інтереси кожної зі сторін [2, с. 173].

Наразі питання інституту медіації на законодавчому рівні не вирішене. У 2019 році був розроблений проєкт Закону України «Про медіації», де в ст. 2 закріплено, що медіація може застосовуватися у будь-яких конфліктах (спорах), які виникають у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносинах, а також кримінальних провадженнях під час

укладання угод про примирення між потерпілим та підозрюваним, обвинуваченим та в інших сферах суспільних відносин [4].

Розглянемо умови, за яким сторони можуть звернутися до медіації з метою вирішення господарського спору. До умов застосування процедури медіації у господарському праві слід віднести: 1) наявність конфліктної ситуації, яка потребує негайного вирішення; 2) бажання сторін вирішення ситуації альтернативним способом. Тобто, мова йде про автономію волі сторін щодо виходу з проблемної ситуації з мінімальними втратами для кожної. Для більш ґрунтовного розуміння ефективності медіації слід проаналізувати її основоположні ознаки. В господарському праві медіації слід характеризувати таким чином: 1) процедура медіації є добровільною та конфіденційною; 2) медіатор – ключова фігура у вирішенні спору, на нього покладається процес організації та ведення переговорів щодо вирішення спору у сфері господарювання. Медіатор має бути компетентним та обізнаним з питань предмету спору, обов'язковою умовою успішного процесу медіації є нейтральність та неупередженість медіатора. Саме це свідчить про те, що застосування медіаторства є більш неупередженим, ніж судовий розгляд справи. 3) сторони мають самостійно прийняти рішення в результаті медіації. Медіатор не має повноважень щодо прийняття рішення у сфері господарських спорів.

Розглянемо стадії вирішення господарського спору з використанням інституту медіаторства:

Початкова стадія. Вивчення позицій кожної зі сторін, деталізація ролі медіатора та ознайомлення сторін зі специфікою діяльності медіатора.

Друга стадія є ключовою. Сторони з'ясовують, що стало джерелом виникнення конфлікту, кожна зі сторін пропонує свою позицію та уважно слухає позицію опонента.

Третя стадія передбачає пошук варіантів мирного врегулювання господарського спору з мінімальними втратами для кожного учасника.

Четверта стадія є фінальною. Вона передбачає укладення угоди між сторонами.

Зауважимо, що медіація має декілька переваг у порівнянні з іншими методами вирішення спорів у сфері господарювання [1, с. 67]:

1) не публічність як засада вирішення конфлікту, це означає, що ділова репутація сторін спору не погіршиться в результаті обговорення та вирішення проблеми;

2) швидкий процес вирішення справи та виходу із конфліктів, адже строки вирішення спорів за допомогою медіаторства коротші, ніж у судовому розгляді;

3) доступність, вартість послуги медіаторства нижча, ніж розмір судового збору;

4) медіація спрямована на вирішення справи та пошуку компромісу, який буде вигідний для обох сторін;

5) зниження рівні корупції при вирішення справ, адже медіатор – є незацікавленою особою, яка не може надавати перевагу ні одній, ні іншій стороні господарського спору;

б) можливість самостійного волевиявлення. Тобто, сторони самостійно приймають рішення, яке задовольнить обох. В процесі волевиявлення не

застосовуються заходи примусу. В результаті, немає невдоволених, адже кожна із сторін отримає те, чого бажає.

Попри усі переваги інституту медіації та ефективність при вирішення господарських спорів існує низка проблем щодо невизначеності цього способу вирішення спорів. Це пов'язано з тим, що в Україні відсутній нормативно-правовий акт, котрий би деталізував та описував сферу дії та порядок застосування медіації на теренах України. Вчені зазначають, що окрім цього існує також проблема низького рівня обізнаності суб'єктів господарювання щодо свого права вирішувати господарські спори за допомогою альтернативних способів вирішення конфліктів. Сторони господарських спорів не впевнені в доцільності та дієвості інституту медіації через відсутність законодавчого регулювання цієї діяльності.

Підсумовуючи, можна зазначити, що медіація – ефективний спосіб вирішення спорів у сфері господарського права. Медіатор – ключова фігура, яка має володіти певним рівнем компетентності та якостями, які дозволять їй бути посередником при вирішенні конфліктних ситуацій. Запровадження та законодавче закріплення інституту медіаторства в Україні допоможе підвищити рівень правової культури та сприятиме розвитку громадянського суспільства. Вважаємо, що необхідно прийняти нормативно-правовий акт, котрий буде окреслювати коло суспільних відносин у сфері господарювання, які можуть бути врегульовані за допомогою інституту медіаторства, принципи примирення сторін, порядок призначення та обрання медіатора. Законодавче закріплення процедури медіації суб'єктами господарювання дозволить вирішувати усі спори на основі добровільної згоди, шляхом проведення обговорень, що мають на меті досягнення компромісу та досягнення порозуміння між сторонами господарських спорів.

Список джерел:

1. Гойко О. Від судового захисту до альтернативних методів вирішення спорів. *Теорія і практика інтелектуальної власності*. 2010. № 6 (56). С. 54–60.
2. Залізняк В. А. Медіація у вирішенні господарських спорів. *Правове регулювання економіки*. 2017. №16. С. 171 – 178.
3. Медведська В. В. Медіація як перспективна форма вирішення господарських спорів. *Вісник Національного транспортного університету*. 2012. № 26 (2). С. 573–578.
4. Про медіацію: проєкт Закону України від 01 вер. 2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877 (дата звернення: 12.11.2020).

Тукіна С.В.,
здобувач вищої освіти
група ЮЗ-932-ВНО
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Науковий керівник:
Карпенко Р.В.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Дослідження законодавства стосовно інституту комерційної таємниці, у нашому випадку, як об'єкту трудових відносин має важливе значення для українського трудового законодавства, адже запозичення позитивних європейських новацій, норм сприятиме його подальшому збалансуванню, уникненню колізій та неврегульованостей, оптимальному поєднанню інтересів працівника та роботодавця при використанні комерційної таємниці в ході трудових відносин. В Україні інститут комерційної таємниці було реанімовано після тривалої перерви у зв'язку з його невизнанням юридичною наукою та практикою [1]. Переривистість історичного процесу, неналежна інформація про теорію і практичну реалізацію інституту комерційної таємниці у розвинених країнах, відсутність єдності поглядів вітчизняних наукових шкіл щодо правового режиму комерційної таємниці призвели до того, що у прийнятих нормативно-правових актах України чітко не визначено, а ні суб'єктів права на комерційну таємницю, а ні порядок реалізації правового режиму комерційної таємниці, а ні механізм захисту права на комерційну таємницю.

Стосовно ж трудового законодавства, то там також бракує положень, які б нормативно закріпили порядок використання комерційної таємниці у трудових відносинах, до яких можна віднести обов'язок працівника зберігати в таємниці конфіденційну інформацію, заходи роботодавця по недопущенню її розголошення, типову форму договору про конфіденційність, алгоритм дій роботодавця у разі виявлення факту незаконного поширення комерційної таємниці, і найголовніше, можливість відшкодування збитків, заподіяних такою протиправною поведінкою працівника. Отже, потребують першочергового вивчення як вищезазначені питання, так і підготовка змін у законодавство, що б наблизити правовий механізм регулювання інституту комерційної таємниці до кращих європейських аналогів. Перш за все, аналізуючи зарубіжне законодавство констатуємо відсутність загальноприйнятого терміну для визначення комерційної таємниці та про наявність різноманіття понять і визначень, які застосовуються для позначення досліджуваної правової категорії. Так, німецька й австрійське право використовує два терміни: «торговий секрет» («Geschäftsgeheimnis») і «виробничий секрет» («Betriebsgeheimnis»); італійська доктрина оперує терміном «промислові і торгові секрети» («segreto industriale e commerciale»), а датське право – поняттям «відомості про виробничі і торговельні відносини» («oplysninger om drifts-eller forretningsforhold») [1;2].

Не дивлячись на наявні термінологічні відмінності, всі вони позначають секретну інформацію у розумінні поняття комерційної таємниці, закріпленого в

законодавстві України. У той же час найдосконаліший рівень формування правової основи регулювання у сфері захисту комерційно цінної інформації традиційно визнається за США. У цій країні ще у 1979 р. був прийнятий Федеральний закон про торгівельні секрети, який розкриває поняття та ознаки торгівельних секретів, визначає суб'єктів права на них, закріплює обов'язок третіх осіб зберігати у таємниці інформацію, яка стала їм відома у процесі їх діяльності, способи захисту порушених прав та ін. Попри наявність спеціального Закону в США велике значення має також законодавство окремих штатів та судові прецеденти. Окрім США, спеціальне законодавство щодо комерційно цінної інформації у формі спеціального закону про комерційну таємницю наявне також й у таких країнах як Таїланд, Латвія, Швеція, Китай, Азербайджанська Республіка, Республіка Білорусь, Киргизька Республіка, Республіка Молдова, Республіка Таджикистан, Туркменістан та ін., де передбачено об'єкти правової охорони, положення щодо набуття режиму комерційної таємниці, складові цього режиму, порядок реалізації прав на інформаційні об'єкти, права й обов'язки їх власників, захист прав на комерційну таємницю у трудових відносинах, відносинах з контролюючими та правоохоронними органами тощо. Приміром, у Республіці Молдова було прийнято Закон «Про комерційну таємницю», у ст. 1 якого під комерційною таємницею розуміються відомості, що не є державною таємницею, пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою та іншою господарською діяльністю суб'єкта ринку, розголошення (передача, витік) якої може завдати суттєвої шкоди підприємству. Такі відомості є власністю товариства, або знаходяться в його володінні, користуванні, розпорядженні у межах, установлених ним відповідно до законодавства [3;4].

У контексті трудових відносин ст. 8 Закону передбачає обов'язки працівників щодо збереження комерційної таємниці. У той же час Закон має ряд недоліків, які полягають у відсутності відповідальності за розголошення комерційної таємниці, а також необхідних норм, які б забезпечували охорону комерційної таємниці у трудовому законодавстві Молдавської Республіки. Більш детально питання комерційної таємниці врегульоване загальним і спеціальним законодавством Киргизької Республіки [4;5]. Так, нормами Закону «Про комерційну таємницю» комерційною таємницею визнаються пов'язані з технологією, виробництвом, управлінням фінансами, відомості підприємства, що не є державною таємницею, та розголошення яких може завдати шкоди його інтересам. У деяких країнах, приміром, правове регламентування відносин щодо комерційної таємниці здійснюється на підставі законів про захист від недобросовісної конкуренції (Китай, Німеччина, Угорщина, Швейцарія, Болгарія, Греція, Іспанія, Люксембург, Польща, Румунія, Фінляндія та ін.). Так, у Швейцарії поняття «комерційної таємниці» розглядають як технічну або комерційну інформацію, що впливає на комерційні результати діяльності підприємства, яка не є добре відома та загальнодоступна і яку власник не відкриває, зважаючи на власні законні інтереси. Злочином є розкриття комерційної таємниці зарубіжній державі або фірмі, а також використання переваг від відомостей, які є комерційною таємницею, одержаною незаконним шляхом. Але є й держави, в яких інститут комерційної таємниці не знайшов свого

спеціального закріплення на законодавчому рівні. Приміром, в Єгипті кожна організація самостійно визначає систему захисту комерційної інформації, у Нідерландах виробничі секрети регулюються загальними положеннями цивільного, трудового та кримінального права. Цікавим є підхід до формування правової основи регулювання відносин щодо комерційної інформації в Англії, де джерелами регулювання досліджуваних відносин є правова доктрина та відповідні судові рішення. Разом з тим, в англійському праві і судовій практиці не склалося єдиної думки щодо поняття і характеру комерційної таємниці, легального визначення цієї таємниці не існує [1].

Важливе значення мають особисті точки зору суддів та конкретні обставини відповідної справи. В Україні ж норми, що регулюють питання, пов'язані з комерційною таємницею, містяться в різних нормативно-законодавчих актах. Спеціального ж комплексного закону про комерційну таємницю, на жаль, й досі немає. Отже, ураховуючи зарубіжний досвід, з метою вдосконалення правового регулювання комерційної таємниці у трудових відносинах, вважаємо за доцільне передбачити у новому Трудовому кодексі України (а) статтю «Обов'язки працівника щодо збереження комерційної таємниці» та надати їй виключний перелік; (б) доповнити перелік підстав звільнення за ініціативою роботодавця такою підставою, як умисне розголошення охоронюваної законом таємниці, що стала відомою працівнику у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних інших працівників. Також існує необхідність у прийнятті в Україні спеціального комплексного закону про комерційну таємницю, гармонізованого з міжнародно-правовими стандартами охорони комерційної таємниці, який би, зокрема: визначав суб'єктів прав на комерційну таємницю, закріплював суб'єктивні права на комерційну таємницю, розкривав їх зміст, установлював основні засади їх реалізації, охорони та захисту, регулював питання збереження конфіденційності комерційної таємниці в трудових відносинах та після їх припинення, визначав умови цивільного обігу комерційно цінної інформації, регламентував доступ до неї владних органів, містив чіткий перелік інформації, яка не може становити комерційну таємницю, тощо.

Список джерел:

1. Blanpain R., Engels C. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. The Hague, 2001. 289 p.
2. О коммерческой тайне: Закон Республики Молдова от 06.07.1994, № 98-ФЗ. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=>
3. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003. № 154. URL: <http://lex.justice.md>.
4. О коммерческой тайне: Закон Кыргыз. Респ. от 30.03.1998. № 27. URL: <http://www.monitoring.kg/?pid=111>.
5. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 25.05.2004. URL: <http://hr.resource.kg/38-trudovoy-kodekskyrgyzskoy-respubliki.html>.

Тарасенко С.Г.,

студентка 3 курсу,
групи ЮД-841
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Тимченко Л.М.,
старший викладач
кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ВИКОРИСТАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ЗАХИСТУ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРАВ

З кожним роком тенденція застосування медіації все більш активізується, адже на противагу іншим методам вирішення спорів, медіація вважається більш дієвою та актуальною для учасників господарського спору. Актуальність інституту медіації при вирішенні господарських сутичок полягає у тому, що обидві сторони можуть в короткий проміжок часу вирішити свою суперечку, зекономити фінанси, а також розвантажити досить щільний графік господарських судів.

Незважаючи на значні переваги, інститут медіації все ж таки залишається досить недослідженим. Для детального розгляду поняття «медіація» необхідно надати визначення цьому поняттю. В романо-германській правовій системі, медіацією називають процес вирішення конфліктних питань у сфері цивільного, господарського чи трудового права за участі незацікавленої особи – медіатора. Особливістю медіації є те, що вирішення суперечки повинно відбуватися до судового розгляду [2, с. 34].

На сучасному етапі розвитку української держави запровадження альтернативних несудових методів вирішення спорів сприятиме зменшенню навантаження на судову систему, позитивно вплине на правову культуру та свідомість, пришвидшують вирішення спорів, дасть можливість вимірювати справедливість самостійно. З огляду на те, якого розголосу на сьогоднішній день набуло поняття медіації, тим більше у вирішенні господарських спорів, висвітлення цього питання є дуже важливим та актуальним [1, с. 24]. Вважаємо, що через декілька років, інститут медіації буде конкурувати з судовим вирішенням господарських питань.

Звернемося до судової практики, яка свідчить про те, що нині, суди досить завантажені. Це впливає на строк розгляду спору, який через завантаженість судових установ може затягуватися на декілька місяців, років. Обидві сторони господарського спору повинні звертатися до юристів, аби отримати кваліфіковану консультацію. Послуги таких фахівців є досить вартісними й недоступними для пересічних громадян. Окрім цього, не спрацьовує й механізм примусового виконання рішень часто не спрацьовує, особливо коли боржники

не бажають виконувати вимоги суду. Проблеми судочинства пов'язують також і з недоліками бюджетного фінансування. В сукупності перераховані вище проблеми спонукають громадян до пошуку нових способів вирішення конфліктів [4, с. 78].

В свою чергу, застосування медіації як альтернативного методу вирішення конфлікту у сфері господарювання дає змогу населенню використовувати більш доступні методи, які б допомогли подолати усі суперечності та знайти правильний вихід із ситуації для кожної зі сторін. Науковці зазначають, що альтернативні способи вирішення конфлікту у досудовому порядку свідчать про реалізацію закріпленого у Конституції України права на вибір шляху врегулювання конфлікту з метою захисту своїх прав та інтересів.

Стосовно медіації, це досить новий та ефективний інститут розв'язання конфліктів у сфері господарювання. На теренах України медіатори з'явилися досить нещодавно, років 15 тому. На практиці цей інститут залишається недослідженим через те, що суспільство не розуміє, хто такий медіатор, та яким чином за допомогою медіації вирішується той, чи інакший спір.

У процесі вирішення спору за участі медіатора, медіатор ставить питання щодо причини суперечки та суми вимог кожної зі сторін. Досить часто, виявляється, що реальна сума втрат однієї зі сторін – це лише 1/3 від загальної суми спору, яка й виступає предметом спору. Решта суми – вимоги сторони щодо відшкодування моральної шкоди. А способів, яким чином можна задовільними моральну шкоду, - значна кількість [2, с. 35].

Проаналізуймо переваги застосування медіації при вирішенні господарського спору:

Добровільність. Медіатор на добровільній основі бере участь у вирішенні того чи іншого конфлікту. Сторони конфлікту мають право відмовитися від переговорів.

Медіаторство не вимагає фінансових затрат.

Рівність. Залучення незацікавленої особи – медіатора полягає у взаємовигідному вирішенні конфлікту. Тобто, медіатор є нейтрально налаштованою особою та не може надавати перевагу окремій зі сторін конфлікту.

Більш детально розглянемо сторін, які беруть участь у досудовому вирішенні господарських спорів. У процесі досудового вирішення спору беруть участь: сторони спору - суб'єкти господарювання, та медіатор. В певних випадках у вирішенні спору можуть брати участь експерти, перекладачі та аудитори.

Щодо законодавчого закріплення питання досудового вирішення господарських спорів, то порядок та стратегія вирішення цих спорів регулюється ст. 222 ГК України. Зокрема, ст. 222 «Досудовий порядок реалізації господарсько-правової відповідальності» встановлює правила досудового вирішення спорів. Учасники господарських відносин, що порушили майнові права або законні інтереси інших суб'єктів, зобов'язані поновити їх, не чекаючи пред'явлення їм претензії чи звернення до суду. У разі необхідності відшкодування збитків або застосування інших санкцій, суб'єкт господарювання

чи інша юридична особа - учасник господарських відносин, чії права або законні інтереси порушено, з метою безпосереднього врегулювання спору з порушником цих прав або інтересів, має право звернутися до нього з письмовою претензією, якщо інше не встановлено законом [3, с. 12]. Тобто, все ж таки практика вирішення господарських судів в досудовому порядку існує. Проаналізоване означає, що беручи до уваги наявний досвід та реалії законодавства, медіацію можна використовувати при вирішенні господарських спорів, що виникають між суб'єктами господарювання з приводу укладання, зміни чи розірвання господарських договорів, земельних чи корпоративних спорів та інші. Необхідно враховувати, що медіація буде дієвою за умови, що медіатор допоможе сторонам досягти згоди та мирно вирішити питання. Але існує нагальна проблема, яка потребує вирішення, в Україні відсутній нормативно-правовий акт, який би повністю регулював інститут медіації та деталізував порядок та умови застосування цього інституту на практиці.

Отже, інститут медіації – ефективний спосіб вирішення господарських спорів в досудовому порядку. Медіація як альтернатива судового розгляду має ряд переваг: добровільність, ефективність, швидкість та прозорість процедури. На порядку денному, повинно постати питання про законодавче закріплення інституту медіації, з метою розвантаження судової системи та забезпечення ефективного вирішення господарських спорів в умовах сьогодення.

Список джерел:

1. Канарик Ю.С., Костюченко А.М. Медіація як спосіб вирішення господарських спорів та регіони. 2017. №4 (58). С. 24-27
2. Островська О.А. Медіація як альтернативний спосіб урегулювання конфліктів та консалтингова послуга. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2018. Вип. 21. С. 34-38.
3. Резнікова В. Медіація (посередництво) як спосіб вирішення господарських спорів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. №90. С. 10-15.
4. Шевчук О., Теслюк І. Особливості розвитку та застосування альтернативних способів вирішення спорів суб'єктів господарювання в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2018. № 3 (15). С. 77-81.

Уроченко Б.В.,

курсант факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Круглова О.О.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Дніпропетровського державного

ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ВІД ДОГОВОРУ ПІДРЯДУ

Право виступає в якості найважливішого регулятора багатьох соціальних процесів, що відбуваються в сучасному російському суспільстві. Дане твердження особливо справедливо по відношенню до тих, в яких бере участь значна кількість людей.

На одне з перших місць тут слід поставити трудову діяльність людини - в тій чи іншій мірі в неї втягуються практично всі члени суспільства. Більшість громадян України трудиться, як правило, протягом декількох десятиліть, тобто протягом майже всього життя. Саме тому питання, пов'язані з глибокою теоретичною розробкою проблем регулювання трудової діяльності в трудовому праві і осмисленням ролі і сутності інституту трудового договору, не втрачають своєї актуальності [2].

Незважаючи на результати наукових досліджень, що були багаторазово підтвержені, певна частина вітчизняного законодавства, судова й інша правозастосовча практика свідчать про ігнорування факту розмежування зазначених договорів. Так, законодавець у ст. 715 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України невідомо з яких підстав ототожнює поняття «роботи» та «послуги», підтвердженням чого є ч. 5 зазначеної статті, згідно з якою договором (мається на увазі міни) може бути встановлений обмін майна на роботи (послуги) [1].

Обґрунтованість такого узагальнення в тексті основного акта цивільного законодавства викликає подив, оскільки у главах 61 і 63 книги 5 ЦК України відображено розмежування такого роду договірних відносин. У зв'язку з цим вважаємо «узагальнення», що міститься у ч. 5 ст. 715 ЦК, законодавчою помилкою та пропонуємо її виправити таким чином: «договором може бути встановлений обмін майна на роботи, послуги» [4].

Нарешті, замовник зобов'язаний також залучати підрядника до участі у справі за позовом, пред'явленим до замовника іншою особою у зв'язку з недоліками складеної проектної документації або виконаних пошукових робіт, оскільки підрядник прямо зацікавлений у можливості прийняти безпосередню участь у суперечці між замовником і третьою особою, а також довести, що передана ним документація і дані дослідних робіт не мають недоліків [3].

В той час як не залучення підрядника до участі в справі звільняє його від відповідальності перед замовником, якщо підрядник доведе, що, взявши участь у справі, він міг запобігти стягненню з замовника збитків чи застосуванню до нього інших санкцій, пов'язаних із недоліками технічної документації чи даних дослідних робіт. І навпаки, підрядник, залучений до участі в справі, але який не з'являвся у судові засідання, позбавляється права доводити слушність ведення справи замовником [1].

Отже, до основи ЦК України вперше вводиться такий різновид договору підряду як підряд на проектні та пошукові роботи, який до цього належав до непоіменованих договорів, хоча й застосовувався на практиці. Слід підкреслити

необхідність аналізу положень, які присвячені цій договірній конструкції, оскільки виявлення протиріч та суперечностей між, скажімо, загальними нормами про підряд та нормами підряду на проектні та пошукові роботи має велике значення для правильного й однозначного застосування норм ЦК, їх гармонізації та адаптації до права ЄС [2].

Серед найважливіших проблем в сучасний час відзначимо проблему відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, і в першу чергу, від договорів підряду, що в ринкових умовах набуває особливої актуальності. Проведений історикотеоретичний аналіз дозволив нам в підсумку сформулювати наступне визначення трудового договору: це - правовий інститут, який має неоднозначну природу і здатний кілька змінювати свою сутність в залежності від специфіки відносин, які він врегулює в конкретному випадку.

Здійснюючи порівняльно-правовий аналіз міжнародно-правового (зарубіжного) і російського досвіду регламентації трудових відносин на сучасному етапі, ми можемо відзначити наступне: на заході трудовий договір розглядається як двосторонній, консенсуальний, відшкодовуваний, фідуціарний і має специфічну мету як приватно-правовий договір, трудовий договір це свого роду різновид цивільно-правового договору найму послуг, що передбачає можливість поширення на нього принципів і конструкцій цивільного, зобов'язального і договірного права.

Список джерел:

1. Первомайський О. О. Договірне регулювання відносин із надання послуг //Розробка механізму правового регулювання договірних відносин у підприємницькій діяльності / За ред. В. В. Луця. – К., 2009.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2 е изд. – М., 1962. – Т. 26, ч. 1.
3. Резнікова В. В. Правове регулювання посередництва у сфері господарювання (теоретичні аспекти). – Х., 2010.
4. Борисов Б. А. Услуги, правовой режим реализации. – М., 1997.

Фокша Л.В.,
к.ю.н., доцент
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Мухай А.А.,
здобувач вищої освіти,
група ЮД-841
Дніпропетровського державного

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ В ПОДАТКОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

У сучасних ринкових умовах непрямі методи втручання держави в економіку набувають важливого значення. До основних інструментів регулювання ринкової економіки належать й податки. Від правильної побудови системи непрямого оподаткування залежить не лише реалізація нею фіскальної функції, а й стимулювання економічного потенціалу держави.

В сучасних умовах, важливим аспектом діяльності держави є напрям вдосконалення регулювання непрямих податків, адже вони не лише є джерелом наповнення державного бюджету, а й механізмом державного регулювання податкової системи. Складність удосконалення цього процесу обумовлена наявністю чинників, певною мірою впливає й наявність фіскального протиріччя між необхідністю та можливістю забезпечити достатній рівень податкових надходжень [1, с. 30].

Для розгляду ролі непрямих податків у наповненні державного бюджету слід розглянути дефініцію «непрямі податки» та виокремити його сутнісні ознаки. Непрямими податками вважають податки на послуги чи товари, які встановлюються у формі надбавки до основної ціни чи тарифу, та безпосередньо оплачуються покупцями під час купівлі товарів та отримання послуг. У свою чергу, непрямі податки вносяться до державного бюджету продавцями або ж виробниками товару чи послуг.

Стосовно особливостей непрямих податків, то науковець М. Кучерявенко пропонує виділити наступні [2, с. 126]:

1. Формальний та реальний платник податків різняться, тобто відбувається диференціація складових податкового обов'язку. Окрім цього, зазначимо, що підстави перекладення податку з реального платника на формального чітко регламентовані в чинному законодавстві.

2. Непрямі податки вважаються додатковим елементом товару, адже включений в ціну товару.

3. Об'єктом оподаткування при непрямому оподаткуванні слід вважати вартість обороту товарів чи послуг.

4. Право стягнення непрямих податків не оскаржується в 90% випадків.

Тобто, головна особливість непрямих податків – вони використовуються як регулятор цін, здійснюючи вплив на процес ціноутворення. Саме зміна ціноутворення здійснює вплив на реальний рівень доходів споживачів. Держава під час здійснення правового регулювання ставок податку на додану вартість, з одного боку - може здійснити стимулювання покупців у кризовий період, а з іншого – стримувати попит покупців під час економічного процвітання. Також, збільшуючи ставки акцизного податку на тютюнові вироби та алкоголь держава впливає на зменшення споживання цих товарів.

В процесі дослідження правового регулювання непрямих податків слід розглянути основні види таких податків. Виокремлюють такі види непрямих

податків: мито, акцизи і фіскальна монополія. Аналізуючи положення Податкового Кодексу України зазначимо, що до системи непрямого оподаткування в Україні належать: податок на додану вартість, акцизний податок та мито [5].

Податок на додану вартість – форма акцизу, яка зберігає переваги багаторівневого податку з обороту щодо оподаткування всіх ступенів руху товару, але водночас ліквідує його основний недолік – кумулятивний ефект. В свою чергу, під акцизами слід розуміти непрямі податки, які включаються до вартості товарів, які визнаються підакцизними відповідно до чинного законодавства.

Зазначимо, що ПДВ або податок на додану вартість в сучасних умовах вважається вирішальною складовою податкових систем більш ніж 40 держав, більшість яких є членами Організації економічного співробітництва та розвитку. Зауважимо, що перевагою такого податку в країнах Європи є те, що саме він забезпечує наявність значних надходжень у державний бюджет, з його допомогою більш легко оподатковувати певні послуги. Чіткий механізм оподаткування ПДВ не передбачає ухилення від його сплати.

Митом визнається вид митного платежу, який в свою чергу стягується з певної категорії товарів, які переміщуються через митний кордон держави (це стосується товарів що вивозяться, або ж слідує транзитом). Якщо аналізувати функцію мита, то за допомогою встановлення певних ставок мита, держава здійснює регулювання експорту та імпорту, тобто вона намагається збільшити експорт товарів та популяризувати та захистити саме національних виробників від конкуренції з боку міжнародних виробників.

Мито здійснює неабиякий вплив на внутрішні ціни держави, в 2014 році саме мито займало приблизно 2, 72 % доходу бюджету. Економісти зазначають, що за умови повного знецінення національної валюти, можливим стає застосування мита за наявності цінової конкуренції для національних виробників. Тобто, за умови раціонального використання, застосування мита дозволяє ефективно врегулювати цінову політику в державі [3, с. 126].

Зазначимо, що вченими доведено, що саме непрямі податки є більш ефективним інструментом фіскальної політики, ніж прямі податки. Проаналізувавши статистику, можна зазначити, що непрямі податки формують визначальну частину зведеного бюджету України, окрім цього вони є більш стабільним джерелом доходів, аніж прямі податки. Статистичні дані свідчать, що в період часу з 2014 – 2017 роки, роль непрямих податків у формуванні зведеного бюджету значно зросла, тобто в 2015 році – частка непрямих податків у зведеному бюджеті становила 77, 9 %, то в 2017 році, ці показники збільшилися до 80,3 %. Як бачимо, наведені дані дійсно свідчать про роль непрямих податків у наповненні бюджету [3, с. 127].

Аналіз світового досвіду з зазначеного питання підтверджує, що в доходах бюджету частка непрямих податків до числа яких відносять: податок на додану вартість, акцизний збір та мито, має сягати не більше 15 %. Необхідно відзначити, що податок на додану вартість в Україні посідає одну з провідних позицій, зовсім інша ситуацій в країнах з розвинутою економікою, адже в їх

структурі податкових надходжень провідне місце займає податок на доходи громадян. Тобто, можливо саме ця градація та різниця й спричиняють повільний розвиток економічної системи в Україні [4, с. 92].

Проаналізувавши вищезазначене, можна дійти висновку, що непрямі податки забезпечують і виконують функцію формування доходів Державного бюджету. Непрямі податки виступають в ролі ефективного інструменту реалізації фіскальної політики держави. На сьогодні, система непрямого оподаткування України є неоднорідною, тобто потребує удосконалення в аспекті правового регулювання. В розрізі зазначеного, доцільно ініціювати внесення відповідних змін до Податкового Кодексу України та привести його у відповідність з нормативно-правовими актами ЄС. Запровадження та реалізація зазначених заходів у сфері непрямого оподаткування прискорить економічний розвиток України та сприятиме утворенню умов, необхідних для залучення інвестицій.

Список джерел:

1. Васильчук С.С. До проблеми характеристики видів непрямих податків в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2014. № 4. С. 29–33.
2. Волощук Р.Є. Адміністрування непрямих податків у контексті формування доходів бюджету держави. *Економічний аналіз*. 2014. № 1. С. 120–131.
3. Захаркіна Л. С. Роль і місце податкових надходжень у структурі Зведеного бюджету України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2016. № 19. С. 125-129.
4. Кміть, В.М., Сусяк, В.В. Непряме оподаткування в Україні та шляхи його вдосконалення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2018. №1. С. 91-96.
5. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 10.05.2021)

Кулеба І.А.,
здобувач вищої освіти
ЮД-843
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Фокша Л.В.,
к.ю.н., доцент
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного

ДО ПИТАННЯ ВІДМЕЖУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ВІД ІНШИХ ВИДІВ ПРАВОВІДНОСИН

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що в контексті господарювання іноді виникають й інші відносини, що не мають усіх ознак господарських відносин, а відтак не регулюються Господарським кодексом і нормами інших нормативно-правових актів господарського законодавства. Зазначені відносини з наукової точки зору є проблемним аспектом сучасного законодавства і потребують наукового відпрацювання.

Взагалі, господарські правовідносини посідають значне місце в контексті державних відносин, характеризуючись значним обсягом власної дії, багатоманітністю суб'єктів, відіграють важливу роль в становленні економіки країни та являють собою спосіб здійснення управління тощо. З практичної точки зору надзвичайно часто виникає колізія у застосуванні належної норми права, бо господарське право як галузь права та вітчизняного законодавства контактує з цивільним та іншими галузями права. Враховуючи наведені тенденції, питання про критерії відмежування залишається не повністю розкритим та актуальним. Різноманітність господарських відносин зумовлює необхідність їх відмежування від інших видів правовідносин. Зазначена тематика є провідною серед досліджень багатьох науковців, зокрема Б. Деревянко, С. Андросова, О. Хрімлі, О. Зельдиної, Л. Кожури, В. Мачуського, Ю. Сагайдак, В. Татькова, В. Поєдинка, В. Опришко, В. Торкатюк та інших.

Доцільним є звернення уваги на безпосередні ознаки господарських правовідносин, які, в свою чергу, відокремлюють їх від інших, зокрема: Особливий суб'єктний склад, тобто суб'єктами є учасники відносин у сфері господарювання;

Наявність організаційно-господарських зобов'язань, а також поєднання в господарських відносинах організаційно-майнових елементів; В даних правовідносинах присутній специфічний об'єкт правового регулювання, яким виступає майно;

Змістом господарських правовідносин виступають суб'єктивні права та обов'язки безпосередніх суб'єктів господарювання й суб'єктів організаційно-господарських повноважень та інших учасників господарського життя;

Для господарських правовідносин характерною є мета, сенс якої полягає в отриманні прибутку;

Поєднання майнових та організаційних елементів;

Поєднання законодавчого та локального регулювання [1].

Треба зауважити, що ГК України чітко визначає предмет відмежування господарських правовідносин від інших. І таке відмежування здійснюється за предметною ознакою, а саме у порівнянні предмета правового регулювання з предметами, які притаманні кожній окремій галузі. Отже, як зазначає В. Смолін, перш за все слід визначити, галузеву належність конкретної ситуації або норми, проаналізувати її суб'єктний склад, предмет та безпосередню мету. Враховуючи

те, що на практиці іноді це зробити доволі складно, слід звернути увагу виключно на критерії, що вирізняють одну галузь права від іншої і розширити дане поняття в ГК України задля запобігання віднесення справи до непідвідомчого органу [2].

Елементи господарських відносин мають місце (або можуть мати місце) в діяльності особистих селянських господарств, трудових, транспортних, земельних та фінансових відносин. Суміжними з господарюванням є народні художні промисли, яким також притаманні риси цієї діяльності - виробництво (зазвичай на професійних засадах) з метою реалізації за плату третім особам предметів художніх промислів. З практичної точки зору галузі вітчизняного законодавства постійно перебувають у змішаних формах та перетинаються між собою. Від правильного відмежування, як зазначає В. Торкатюк, залежить коректна кваліфікація та подальші санкції. Враховуючи те, що сучасне право України має на меті демократизацію та подолання колізій та прогалин, слід врахувати, що питання відмежування різних видів правовідносин один від одного є актуальним не тільки з наукової, а ще й з практичної точок зору [3].

Отже, провідну роль в системі галузей вітчизняного права займають господарські правовідносини, що, в свою чергу, регламентуються нормами господарського права України та націлені регулювання діяльності суб'єктів господарського права щодо виробництва товарів, виконання робіт або надання послуг, а також здійснення владного управління цією діяльністю в межах власної компетенції. Різноманітність господарських відносин зумовлює необхідність їх відмежування від інших видів правовідносин з метою подолання розбіжностей та прогалин у праві. В умовах сьогодення покращення законодавства є пріоритетною задачею держави.

Список джерел:

1. Господарське право: підручник / Д.В. Задихайло, В.М. Пашков, Р.П. Бойчук та ін.; за заг ред. Д.В. Задихайла, В.М. Пашкова. Х.: Право, 2012. 696 с.
2. Смолин Г.В. Державне регулювання господарської діяльності: курс лекцій. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2012. 528 с.
3. Торкатюк В.І. (ред.) Правове регулювання господарсько-фінансової діяльності підприємства: Монографія / В. І. Торкатюк, Г. В. Стадник, А. Л. Шутенко та ін.; за заг. ред. В. І. Торкатюка; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2011. 346 с.

Фокша Л.В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Іванова М.А.,

здобувач вищої освіти
групи ЮД-841

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МІСЦЕ ПОДАТКУ НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ У ПОДАТКОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Актуальність даної теми зумовлюється, передусім, тим, що формування та розвиток ефективної податкової системи, яка забезпечувала б необхідними фінансовими ресурсами основні функції держави є пріоритетним напрямком розвитку економіки і держави в цілому. Виходячи з того, що на сьогодні податкова система України є не досить стабільною та має безліч прогалин, то виникає необхідність розроблення якісних та ефективних механізмів, які б в подальшому сприяли її оптимізації як для платника податку, так і для держави загалом. І серед усіх видів податків та зборів, встановлених державою, важливе місце займає саме податок на додану вартість (ПДВ), оскільки цей податок, порівняно з іншими, має дещо ширшу базу оподаткування, а також є найбільш нейтральним з-поміж інших. Дивлячись на це, досить актуальним питанням є дослідження місця податку на додану вартість серед інших податків та зборів, а також його значення як в Україні, так і в зарубіжних країнах.

Це питання досліджувалось багатьма теоретиками та правниками, серед яких можна виокремити таких як В. Авер'янов, І. Александров, Д. Вінницький, Ю. Волошин, Л. Воронова, Л. Давтян, М. Карасьова, І. Кучеров, М. Кучерявенко, В. Пушкарьова, Л. Савченко, Є. Ровінський тощо.

Починаючи висвітлення даного питання необхідно зазначити, що в європейських країнах податок на додану вартість є головним непрямим податком. Зважаючи на те, що Україна обрала європейський курс і стрімко робить все задля вступу до ЄС, то запровадження і використання ПДВ в Україні є обов'язковою умовою приєднання до Союзу.

Розглядаючи становлення ПДВ в Україні, то вперше він був введений в дію 1 січня 1992 року Законом України «Про податок на додану вартість» від 20 грудня 1991 року. На сьогодні ж питання стосовно податку на додану вартість регулюється Податковим кодексом України, зокрема Розділом 5.

ПДВ, оскільки є відносно новим податком, має певні особливості:

по-перше, це єдиний податок із всієї сукупності податків в податковій системі України, що у повній мірі надходить до державного бюджету України і стабільно забезпечує його наповненість;

по-друге, оскільки ПДВ, так би мовити є «податком на споживання», то він сплачується платниками податку незалежно від їх прибутку.

Саме через це держава, ідучи на компроміс, пом'якшує для деяких категорій платників податку ставку ПДВ, використовуючи при цьому різні тарифи для суб'єктів оподаткування в залежності від значимості товару (тобто до товарів, що широко використовуються, застосовується базова ставка ПДВ; до товарів, що має важливе соціальне значення застосовується занижена ставка; до товарів «розкоші» може застосовуватись підвищена ставка оподаткування).

Аналізуючи нормативно-правові акти України, можна виокремити наступні напрями розвитку ПДВ. До них, зокрема, належать:

автоматизація процесу адміністрування податку та звітності;

запровадження більш зрозумілої та ефективної системи адміністрування податку;

поступове зниження та диференціація ставки податку;

збереження пільгового оподаткування щодо постачання товарів та послуг що мають соціальну спрямованість [3].

Загалом для детального розуміння місця податку на додану вартість в системі податкової системи України, необхідно визначити його внутрішній зміст, що розкривається, передусім, через реалізацію функцій, виконуваних ПДВ. До таких функцій, перш за все, необхідно віднести фіскальну функцію, яка є основною для усіх податків не тільки України, але й світу і забезпечує наповненість державного бюджету. Беручи до уваги іншу функцію – регулюючу, то вона застосовується з метою впливу такого податку на різні сторони діяльності суб'єктів оподаткування.

Для більш повного розуміння наслідків запровадження в Україні ПДВ та його ефективності, необхідно зазначити як позитивні аспекти цього податку, так і негативні.

До позитивних можна віднести:

повнота надходження податку до бюджету України та створення усіх можливих умов, які сприяють повноцінній сплаті такого податку;

вдосконалення електронної системи оподаткування ПДВ, а також досить оптимальне співвідношення між надходженням податку та витратами на його адміністрування;

більш-менш стабільність податкового законодавства й узгодженість його з іншими нормативно-правовими актами в державі;

боротьба з необґрунтованим розширенням податкових кредитів [2].

Стосовно негативних аспектів, то можна виокремити наступні:

недостатньо ефективний механізм оподаткування, що дає можливість громадянам ухилятися від сплати ПДВ;

мінімізація сплати ПДВ, що сприяє штучному формуванню податкового кредиту;

створення корупційних схем стосовно виведення коштів із державного бюджету

широке коло пільг із ПДВ, що загрожує ефективності використання вивільнених коштів [2].

Підводячи підсумок з цього питання необхідно зазначити, що податки на споживання є важливою та необхідною складовою податкових систем світу, у тому числі й України. Для більшої ефективності реалізації податку на додану вартість, Україні необхідно було б звернути на європейський досвід запровадження та реалізації такого податку.

Список джерел:

1. Податковий кодекс України: Закон України від 02.10.2.2010 № 2755-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

2. Бойко Л.І., Возіянова Ю.А. Порівняння податку на додану вартість та податку з обороту. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_1/2010/01/100117

3. Оксенюк О.І. Фіскальна ефективність податку на додану вартість в економіці України: автореф. дис. ... к. е. н: спец. 08.00.08. Львів, 2016. С. 5.

Фокша Л.В.,

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

Кльова В.О.,

здобувач вищої освіти

групи ЮД-841

Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

ПОДАТКОВИЙ ОBOB'ЯЗОК: ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ЗМІСТ

Аналізуючи чинне законодавства, треба відмітити, що податковий обов'язок є оптимальною категорією як для фінансового права так і для податкового. Обов'язок зі сплати податків є важливим та очевидним обов'язком особи.

Неоодмінно, треба наголосити, що податковий обов'язок – складна правова категорія. Це пояснюється тим, що його виконання обумовлено значною кількістю нормативної бази. Так, варто зауважити, що даний обов'язок закріплений у ст. 67 Конституції України, де зазначено, що кожен зобов'язаний сплачувати податки і збори в порядку і розмірах, встановлених законом[1].

Дослідження характерних особливостей податкового обов'язку знайшли своє віддзеркалення у наукових працях таких відомих науковців: В. Белих, є. Богатих, А. Бризгаліна, Д. Вінницького, Л. Воронова, В. Гурєєва, О. Горбунової, М. Карасьової, Л. Касьяненко, І. Криницький, М. Кучерявенко, О. Орлюк, Н. Пришва, Л. Савченко, В. Федоров, Н. Хімічевої, А. Храброва, Д. Черника, Д. Щокіна та інших. При цьому, усі вчені розглядали певні, окремі аспекти цього широкого поняття, відповідно до цього, вникає потреба у всебічному дослідженні даного поняття та його особливостей.

На думку Кучерявенко М., податковий обов'язок ототожнюють з обов'язком зі сплати податку. Але це тільки частина його змісту. Дій-сно, сплата податку являє собою реалізацію основного обов'яз-І ку платника податків і може бути розглянута як податковий обов'язок у вузькому розумінні. Однак податковий обов'язок у широкому розумінні включає: 1) обов'язок із ведення податкового обліку; 2) обов'язок зі сплати податків і зборів; 3) обов'язок з

податкової звітності. Таку ж думку підтримують, наприклад, такі вчені, як Мулявка Д, Чинчин М.

Так, звернемось до податкового законодавства, де згідно із п. 36.1 ст. 36 Податкового кодексу України «податковим обов'язком визнається обов'язок платника податку обчислити, задекларувати та/або сплатити суму податку та збору в порядку і строки, визначені цим Кодексом, законами з питань митної справи» [2]. Тепер виникає питання щодо такого формулювання, як: «та/або», яке в свою чергу грає велику роль у кількості обов'язків для платників. І, не менш важливим є те, що дана конструкцію формує для особи три обов'язки: 1) обчислити, задекларувати та сплатити; 2) обчислити і задекларувати; 3) сплатити.

Н. Ю. Онищук наводить такий перелік аспектів податкового обов'язку: а) у вузькому (обов'язок зі сплати податків) і широкому розумінні (сукупність обов'язків із ведення податкового обліку, сплати податків і зборів та податкової звітності); б) з позицій змісту та сутності; в) розмежовуючи об'єктивний та суб'єктивний податковий обов'язок; г) як податковий обов'язок зобов'язаної особи та владного суб'єкта; д) з позицій статистики та динаміки [4, 7].

Наступне, на що хотілося б звернути увагу – це зміст даного обов'язку. Зміст податкового обов'язку визначається насамперед імперативними методами фінансово-правового регулювання, особливостями відносин, що складаються між суб'єктами з приводу сплати податків і зборів. Державне управління у сфері фінансів вимагає підпорядкування суб'єкта вимозі управомоченої особи, а точніше — вимозі органів, що здійснюють фінансову діяльність держави. Саме тому правове регулювання відносин у галузі фінансової діяльності держави орієнтовано на односторонні владні розпорядження державних органів щодо суб'єктів, які беруть участь у сфері фінансової діяльності держави [3, с. 123].

Аналізуючи чимало наукових праць, та чинне законодавство, варто зазначити, що трактування поняттю «податковий обов'язок» закріплено у Податковому кодексі України, хоча більшість науковців дискутують щодо його правильності. Також, необхідно сказати, що податковий обов'язок - першочергове завдання, яке впливає з конституційних приписів а також іншого законодавства. Наприклад, Фігун Н. підкреслює, що податковий обов'язок може виникати між суб'єктами на рахунок сплати податків за наявності на те підстав. Також, ми можемо зазначити, що податковий обов'язок у широкому значенні означає не тільки як обов'язок сплатити податки та збори, а й обов'язок по веденню податкового обліку та правильного, своєчасного подання податкової декларації та інших документів.

Список джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Податковий кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112.

3. Кучерявенко М. Податковий обов'язок: зміст, структура, засоби забезпечення. *Вісник академії правових наук*. Харків: Право, 2001. № 3(26). С. 122-134.

4. Онищук Н. Ю. Правове регулювання виконання податкового обов'язку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2010. 20 с.

Філімонов В.О.,
здобувач вищої освіти
група ДР-942
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Навчальний керівник:
Ярошенко А.С.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПИТАННЯ ПРАВА КОЛЕКТИВНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ЗЕМЛЮ

При визначенні компетенції адміністративного суду, слід керуватися поняттям, наведеним у статті 4 КАС України, а саме, адміністративна справа - переданий на вирішення адміністративного суду публічно-правове питання. При цьому, публічно-правовий спір - це суперечка, в якому: хоча б одна сторона здійснює публічно-владні управлінські функції, в тому числі на виконання делегованих повноважень, і суперечка виникла в зв'язку з виконанням або невиконанням такою стороною зазначених функцій. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень при реалізації ними управлінських функцій у сфері екологічних правовідносин вирішується з пунктами 1, 3 ч. 1 ст. 19 КАС України [1].

До публічно-правових суперечок, на які поширюється юрисдикція адміністративних судів, належать, зокрема, екологічні питання фізичних чи юридичних осіб з органом місцевого самоврядування або органом виконавчої влади як суб'єктом владних повноважень, пов'язані з оскарженням його рішень, дій чи бездіяльності [2].

Однак, необхідність розуміння природи публічно-правових суперечок, в зв'язку з чим, проблеми з вибором юрисдикції змушують докладніше розглянути це питання.

Так, КСУ зазначив, що відповідно до ч. 1 ст. 143 Конституції України територіальні громади села, селища, міста безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування вирішують, крім передбачених в Основному Законі, і інші питання місцевого значення, віднесені законом до їхньої компетенції. Перелік таких питань визначено у Конституції України та Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997

№280 / 97 ВР. Зокрема, згідно з останнім до питань місцевого значення належить регулювання сільськими, селищними, міськими радами земельних відносин. Отже, КСУ дійшов висновку, що «органи місцевого самоврядування при вирішенні питань місцевого значення, віднесених Конституцією і законами України до їх компетенції, є суб'єктами владних повноважень, які виконують функції, зокрема нормотворчу, координаційну, дозвільну, реєстраційну, розпорядчу». Тобто і в області земельних і природоохоронних правовідносин вони виступають не як рівноправні суб'єкти господарювання, а як суб'єкти владних повноважень [3].

Однак з набранням чинності КАС України проблемним стало визначення підвідомчості справ у спорах про відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок порушення законодавства про охорону навколишнього природного середовища: справи розглядаються в порядку як господарського, так і адміністративного судочинства.

Згідно з рекомендаціями президії Вищого господарського суду України №04-5 / 120 від 27.06.2007 «Про деякі питання підвідомчості і підсудності справ господарським судам» (пункт 19) справи у спорах про відшкодування шкоди, заподіяної навколишньому середовищу, в тому числі за позовами спеціально уповноважених державних органів управління в галузі охорони навколишнього природного середовища, повинні розглядатися за правилами господарського судочинства [3].

Справою адміністративної юрисдикції є переданий на вирішення адміністративного суду публічно-правове питання, що виникло між двома (кількома) конкретними суб'єктами стосовно їхніх прав та обов'язків у конкретних правових відносинах, в яких хоча б один суб'єкт законодавчо уповноважений владно керувати поведінкою іншого (інших) суб'єктів, а ці суб'єкти, відповідно, зобов'язані виконувати вимоги та приписи такого владного суб'єкта.

Тобто, в разі, якщо суб'єкт (у тому числі орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа) у суперечних правовідносинах не провадить зазначені владні управлінські функції щодо іншого суб'єкта, який є учасником суперечки, таке питання має встановлених нормами України ознак справи адміністративної юрисдикції і, відповідно, не повинен вирішуватись адміністративним судом. З вищенаведеного можна зробити висновок про те, що питання про розмежування юрисдикції при вирішенні екологічних суперечок визначається, в першу чергу, за своєю природою правовідносин учасників спору.

Список джерел:

1. Кодекс адміністративного судочинства України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#n9685> (дата звернення: 08.05.2021)
2. Котелевець А. В. Особливості правозастосовної практики судів у земельних спорах. – 2016. – №1. – С. 33 – 38 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvsu_2016_1_6 (дата звернення: 08.05.2021)

3. Про результати вивчення та узагальнення судової практики вирішення господарськими судами спорів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0003600-09/conv> (дата звернення: 08.05.2021)

Шемет У. Р.,
здобувач вищої освіти
група ЮД-841
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
Науковий керівник:
Киян В.Я.,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ

СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ: ІСТОТНІ ОЗНАКИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ

На кожному етапі розвитку України система соціального забезпечення ставала об'єктом поглибленого дослідження з огляду на необхідність її сучасного переосмислення, яке зумовлено трансформацією самих соціальних відносин. Аналіз ефективності національної моделі соціальної політики не можливо виокремити від з'ясування дієвості механізмів соціального захисту, в якому центральне місце посідає система соціального забезпечення.

Сьогодні звертає на себе увагу проблематика існування такого виду соціального забезпечення як соціальна пільга. Розгорнута в наукових колах дискусія стосується обговорення ідеології реформування системи надання пільг, яка передбачає відмову від правових пільг як способу диференціації правових статусів фізичних осіб загалом або поступовий відхід від надання пільг за професійним статусом та перехід до адресності (заміна іншим видом соціального забезпечення – адресною соціальною допомогою).

Оскільки здебільшого критика спрямована на неефективність та соціальну невиправданість існуючої системи соціальної пільги саме матеріального характеру, є доцільним додатково звернутися до класифікації соціальних пільг, визначення специфіки різновидів, а також з'ясування їхнього місця і ролі в механізмі правового регулювання.

Юридична своєрідність соціальної пільги визначається її правовими ознаками, за якими формулюється власне й поняття. Так, до сутнісних ознак соціальних пільг як окремого виду соціального забезпечення С.М. Синчук пропонує віднести: 1) мету (зменшення обсягу обов'язкових матеріальних витрат сім'ї як члена суспільства; соціальне сприяння фізичним особам з особливим правовим статусом допомоги суспільства у реалізації конституційних прав) та форму (грошова, безготівкова, послуга) надання соціальних пільг; 2) зміст

правоможності суб'єкта права на соціальну пільгу (переважне або додаткове право на отримання необхідного для особи соціального блага та звільнення від обов'язку вчиняти певні дії); 3) відсутність відокремленої процедури реалізації права на соціальну пільгу (у повсякденному житті особа самостійно реалізовує право на пільгу у необхідних для неї сферах суспільного життя) та зобов'язаного компетентного органу спеціальної правосуб'єктності; 4) супровідний характер відносин забезпечення соціальними пільгами (завжди виникають лише як додаткові до основних відносин будь-якої галузевої приналежності, залежно від сфери реалізації конкретного права особи) [1, 18].

Слушним вважаємо зауваження Г.І. Чанишевої щодо визначення поняття «соціальна пільга», в якому, на думку вченої, доцільно відобразити обидва положення норм чинного законодавства, за якими пільга передбачає і надання додаткових прав (пов'язуються також з додатковими матеріальними благами, послугами, перевагами), і звільнення від виконання певних обов'язків [2, 57].

Враховуючи значний перелік пільг (чинним законодавством України передбачені близько 30 пільгових категорій та понад 20 різноманітних видів пільг), у науці права соціального забезпечення класифікація соціальних пільг здійснюється за різними підставами. Наприклад, за сферою суспільного життя: трудові, податкові, транспортні, житлові та ін. (Н.Б. Болотіна); за змістом, ознакою надання (грошові, натуральні) (Г. Лопушняк). Аналізуючи різні критерії поділу соціальних пільг, В.М. Андріїв доводить, що найбільш розгорнуту класифікацію соціальних пільг пропонує С.М. Синчук [3, 94-95]. Окрім зазначеного, вчена розрізняє соціальні пільги за правоможністю суб'єкта (матеріальні, організаційні), за терміном надання (постійні, тимчасові), за періодичністю виплати (одноразові, щомісячні), за категоріальним принципом (відповідно до належності суб'єкта до певної пільгової категорії) та ін.

Виходячи з усього комплексу пільг матеріальні пільги відносять до загальних в порівнянні із галузевими. Під матеріальними пільгами розуміють заходи, які спрямовані на полегшення матеріального становища певної категорії осіб, тому частину обов'язкових грошових витрат суспільство бере на себе [4, 303]. Тобто, отримувач пільги або повністю звільняється від обов'язкової плати за товар чи послугу, або здійснює її за спеціальною пільговою ціною. Такими є, наприклад, пільга на оплату житлово-комунальних послуг, безоплатне або пільгове придбання ліків, податкова пільга тощо.

Таким чином, бачимо, що у спробах класифікувати соціальні пільги науковці намагаються застосувати системний підхід. З точки зору наукового значення таке впорядкування сприяє визначенню сутності та специфіки різновидів пільг, виокремлення істотних ознак. Це, в свою чергу, впливає на ефективність їх практичного застосування, оскільки спрощує законодавство, звільняє від застарілих норм та робить його чутливим до будь-яких змін у суспільстві.

Список джерел:

1. Синчук С.М. Теорія правовідносин соціального забезпечення: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 35 с.

2. Чанишева Г.І. Соціальні пільги: поняття, правова природа, класифікація. *Знання європейського права*. 2020. Вип. 3. С. 55-59.

3. Андріїв В.М. Класифікація соціальних пільг. *Соціальне право*. 2017. Вип. 2. С. 91-99.

4. Синчук С.М. Правові ознаки соціальних пільг у сфері соціального забезпечення. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 301-306.

Штундер В.Є.,

здобувач вищої освіти

група ЮД-943

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник :

Золотухіна Л.О.,

доктор юридичних наук, доцент,

професор кафедри

цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день в галузі термінології трудового права багато використовується близьких за змістом складних понять, в яких складовим є термін «молодь» чи «молодий» (а саме, «працевдатна молодь», «молодий працівник», «молодий спеціаліст», «зайнятість молоді», «молодь на ринку праці» й ін. Внаслідок чого у нормотворчості законодавець приймає закони й підзаконні акти, в яких неузгоджені й не уніфіковані загальні визначення і терміни в сфері зайнятості, що гальмує їх правозастосування на практиці. Інакше кажучи, порушуються правила юридичної і законодавчої техніки, що в свою чергу, знижує рівень ефективності законодавства, а юристам-практикам стає складніше захищати права молоді в суді. Також актуальність цієї теми обумовлена тим, що в Україні й нині не проведене комплексне наукове дослідження правових проблем в сфері зайнятості молоді.

«Нині держава стоїть у критичній межі інтелектуальної еміграції, за якої можливі незворотні наслідки. Загрозливою реальністю є також вимивання з національного ринку праці робочих місць з високим та середнім «Освітньою ємністю», створення робочих місць, які негативно впливають на професійну структуру зайнятості, погіршення перспектив зайнятості в галузях, які можуть і повинні стати пріоритетними ». На його думку, посилення глобалізації змушує гнучко реагувати на нові тенденції в сфері зайнятості, особливо сільського населення, в зв'язку з цим необхідно провести кардинальну модернізацію ринку руда України.

В цілому в Україні достатньо фахівців, які мають наукові ступені кандидатів і докторів наук, але проблема полягає в тому, що не відповідає рівень

технічної, лабораторної, інформаційної, патентної інфраструктури, яка необхідна для сучасних досліджень, експериментів і впровадження нововведень в практичну діяльність [1].

За даними статистики лише 3% загальних витрат припадає на обладнання для проведення дослідів і експериментів. Це говорить про недостатності коштів, що виділяються державою на наукову діяльність. Проблема полягає в тому, що дані та інші автори комплексно не розглядали наступні важливі особливості вітчизняного ринку праці:

- 1) низький рівень зайнятості молоді та осіб передпенсійного віку;
- 2) створення нових робочих місць за рахунок розвитку малих і середніх підприємств;
- 3) міграція українських громадян [2].

Оновлення та підвищення технічного рівня робочих місць, в тому числі для того, щоб кожне з них забезпечувало зайнятому прожитковий мінімум і подальше зростання заробітної плати (з урахуванням темпів інфляції).

Це дозволить привести заробітну плату відповідно до продуктивності праці, ліквідувати фіктивні і «неефективні» робочі місця, зменшити приховане безробіття в Україні і, як наслідок, збільшити дохідну частину бюджету країни. Розробка програм сприяння зайнятості, які можуть охоплювати як окремі категорії населення (молодь, жінок, інвалідів, людей старшого віку), так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією. В Україні такі заходи будуть особливо актуальними через ситуацію на сході країни [5].

Регулювання безробіття в сучасних умовах для забезпечення стійкого економічного зростання України доцільно у таких напрямках:

Для вдосконалення структури зайнятості в Україні необхідно вирішити наступні завдання: зменшити диспропорції зайнятості по регіонах; розвивати державно-приватне партнерство в сфері освіти; створити умови для виходу економіки з «тіні»; стимулювати підприємницьку діяльність безробітних; розробити методичку довгострокового прогнозу потреби в робочій силі за видами економічної діяльності. Крім того, важливо сприяти зайнятості окремих категорій безробітних, таких як молодь, люди старшого віку, а також переселенців. У подальших дослідженнях планується розглянути досвід розвинених країн в боротьбі з безробіттям.

По-перше, боротьба з безробіттям. Існує думка, що якщо в бюджеті недостатньо коштів, то всі їх потрібно направляти в соціальну сферу і немає потреби в таких умовах говорити про підтримку малого бізнесу, нібито дешевше платити допомогу із безробіття. Але ця думка є неперспективною. Як свідчить світовий досвід, підтримка малого бізнесу є найбільш розумною та ефективною формою боротьби з безробіттям. Вартість створення робочих місць у цій сфері в півтора рази дешевше, ніж в будь-якій іншій [3].

Для вдосконалення структури зайнятості в Україні необхідно вирішити наступні завдання: зменшити диспропорції зайнятості по регіонах; розвивати державно-приватне партнерство в сфері освіти; створити умови для виходу економіки з «тіні»; стимулювати підприємницьку діяльність безробітних;

розробити методику довгострокового прогнозу потреби в робочій силі за видами економічної діяльності. Крім того, важливо сприяти зайнятості окремих категорій безробітних, таких як молодь, люди старшого віку, а також переселенців. У подальших дослідженнях планується розглянути досвід розвинених країн в боротьбі з безробіттям.

Список джерел:

1. Збаразська Л.О. Неоіндустріалізація в Україні: концепт національної моделі / Л.О. Збаразська // Економіка промисловості. 2016. № 3. С. 5–32.
2. Бондар С.М. Щодо формування системи трудового законодавства України. Проблеми й напрямки формування світогляду майбутніх працівників органів внутрішніх справ та забезпечення прав і свобод людини : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 11–12 грудня 2008 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя : Юридичний інститут МВС України, 2008. С. 41–44.
3. Жук І.Л. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення». Економіка та держава. 2013. № 10. С. 13–15.
4. Демиденко Ю. П. Скорочення застійного безробіття в Україні: профілактика чи лікування?. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». К. : КНЕУ, 2008. Т. 3 : Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. С. 327–332.
5. Джема О.В. Співвідношення системи трудового законодавства і системи законодавства про працю. Вісник Запорізького юридичного інституту. 2009. № 1. С. 44–52.
6. Варналій З.С. Основи підприємництва: Навч. посібник /З.С. Варналій. 3-тє вид., випр. і доп. - К. : Знання-Прес, 2006. - 350 с.