

1. Историческое изображение Грузии. Санкт-Петербург: Типография Шнора, 1802. 100 с.
2. Эсадзе Б. Летопись Грузии. Вып. 1. 1913. 352 с.
3. Документы по взаимоотношениям Грузии с Северным Кавказом в XVIII в. Тбилиси, 1968. 335 с.
4. Сургуладзе А. Н. Прогрессивные последствия присоединения Грузии к России. Тбилиси: Мецниереба, 1982. 212 с.
5. Иосселиан П. Исторический взгляд на состояние Грузии под властью царей-магометан. Тифлис, Тип. Канц. Наместника Кавказского, 1849. 132 с.

Карпенко Роман Валерійович
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

АДАПТАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО НОРМ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

На сьогодні ми можемо спостерігати значні зміни в українському законодавстві. За останні роки активно проводиться реформування різних сфер внутрішньої та зовнішньої політики. Однак в трудовому законодавстві відбулися не значні зміни. Звичайно після розпаду СРСР було внесено безліч поправок, але вони не вдосконалили трудове законодавство до належного рівня. Проблема полягає в тому, що нормативно-правові акти, які регулюють сферу трудових відносин є застарілими, норми не дотримуються повною мірою та відсутні механізми їх реалізації.

Питання проблем та прогалин в трудовому законодавстві України досліджували такі вчені: А.В. Базилюк, М.Т. Білуха, Д.П. Богиня, А.В.Калина, А.М. Колот, А.М. Кузьмінський, М.Я. Остап'юк, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, О.М. Уманський, О. Ярошенко та багато інших.

Основним нормативно-правовим актом який регулює трудові відносини в Україні є Кодекс законів про працю. Відповідно до ст.1 КЗпП, він сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя [1]. О. Матвієнко зазначає, що норми трудового законодавства розподілені в багатьох нормативно-правових актах та часто дублюють одна одну, тому їх застосування і реалізація ускладнюється. Потрібно вирішити завдання кодифікації, яке полягає в тому, щоб шляхом відбору, перегляду й усунення застарілих і суперечливих норм на основі принципів розробити такі норми, які усунуть прогалини в правовому регулюванні трудових відносин [3, с. 273].

Трудове законодавство регулює відносини між роботодавцем та працівником, тому слід забезпечити захист прав та інтересів обох сторін. Оскільки Україна обрала шлях Євроінтеграції, зміни в законодавстві повинні відповідати Європейським стандартам. При трудових спорах можна застосувати практику Європейських судів, але тут виникає прогалина в імплементації Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини».

С. Лукаш вважає проблемою відсутність вказівки на те, яку юридичну силу в системі нормативно правових актів має цей закон. Тому не визначено, як діяти національним судам у разі, коли практика ЄСПЛ суперечить законодавству України чи міжнародним договорам, які ратифіковані Україною і вважаються національним законодавством. [2, с.149]. Ще можна виділити таку прогалину, як гендерна рівність, адже де-юре вона існує, а де-факто дискримінація за ознакою статі проявляється в усіх сферах суспільних відносин, в тому числі й в трудових.

Ярошенко, навів приклад того, що на керівних посадах органів законодавчої влади жінки становлять 5,1 відсотків, центральних та місцевих органах виконавчої влади серед власників середнього і малого бізнесу — 20, а серед власників найбільших бізнесових структур взагалі немає жодної жінки. Також зазначено, що заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків, безробітних жінок значно більше, ніж безробітних чоловіків, пенсія жінок за прогнозами через 20–30 років становитиме у середньому 40–45 відсотків від пенсії чоловіків [4,с.195]. Враховуючи вище зазначене можна дійти висновку, що трудове законодавство України має безліч проблем та прогалин, для вирішення яких необхідно внести суттєві зміни. Серед проблем виділяють застарілість норм, їх неналежне дотримання. Для покращення становища слід провести трудову реформу, в якій важливо звернути увагу на кодифікацію трудового законодавства; створення Трудового Кодексу. Також необхідно відійти від

радянської системи та оновити норми відповідно до сучасного стану. Варто враховувати Європейську практику і реалізовувати гарантії захисту прав та інтересів людини та приділити увагу питанню дискримінації за статтю.

1. Кодекс законів про працю України / База даних Верховної Ради України «Законодавство України» URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>

2. Лукаш С.С Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. № 53. С. 148-151.

3. Матвієнко О. С. Проблема кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. С. 272-279.

4. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України. *Вісник Академії правових наук України*. С.192-199.

Наливайко Лариса Романівна
проректор, доктор юридичних наук,
професор, Заслужений юрист України

Лапшина Вероніка Ігорівна
студентка юридичного факультету

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

МЕДІАЦІЯ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ

Судова система кожної держави відіграє важливу роль у врегулюванні суспільних відносин. Ефективність судової системи характеризується можливістю захищати права та свободи людини і громадянина у відповідності з законодавством. Що стосується української судової системи, то протягом усього періоду незалежності держави вона піддається постійним змінам та реформам. Незважаючи на постійне втручання в судову гілку влади з метою її реформування як з боку законодавчої, виконавчої гілок влади так і з боку громадськості, на сьогоднішній день українські суди мають безліч проблем, основними з яких є порушення строків розгляду справ, низький рівень професійності суддів, надмірне завантаження судовими справами тощо. Все це призводить до порушень законодавства, неможливості належно захистити права людини і громадянина, недовіри з боку громадськості до судової гілки влади, різного роду зловживань і, як наслідок, неефективності судової системи в цілому.

Різні аспекти медіації, а також особливості її реалізації в Україні були досліджені у роботах таких науковців, як Н. Л. Бондаренко-Зелінської, С. В. Васильчака, Г. Брука, Г. Зера, А. О. Горової, В. А. Жмудь, В. В. Землянської, Р. Г. Ковалю, Г. І. Єрмоєнко, С. І. Калашникової, Ю. А. Михальського, Н. Н. Леннуара, К. В. Михайлової, Н. П. Осіпової, І. В. Панової, Т. О. Подковенко, Ю. Д. Притики, О. М. Спектр, А. І. Шипилова, В. Ф. Яковлева та ін.

Медіація є однією з найбільш поширених форм вирішення конфліктів або спорів. Удосконалення в Україні медіації на законодавчому рівні є одним з першочергових завдань уряду, адже її покращення сприятиме значному зниженню конфліктного потенціалу суспільства. Тому, кожен поважачий себе юрист повинен володіти знаннями про медіацію та її особливостями.

Щодо походження поняття «медіація», то тут думки науковців розділяються, адже від латинського «mediatio» означає здійснювати посередництво, а від грецького «medos» означає бути нейтральним. Щодо визначення медіації у наукових підручниках, то там зазначають що – це структурована добровільна та конфіденційна процедура позасудового врегулювання спору, в якій медіатор (посередник) допомагає сторонам у розумінні [4, с. 57].

На даному етапі впровадження медіації в Україні відбувається створення спеціалізованого законодавства у сфері медіації. Починаючи з 2010 р. українські медіатори заручилися підтримкою парламентарів та зареєстрували у Верховній Раді України десять законопроектів про медіацію. Однак через нестабільну політичну ситуацію, постійні зміни урядів і парламентські вибори закон досі не прийнято. У листопаді 2016 р. Верховна Рада прийняла у першому читанні проект Закону про медіацію № 3665 [1]. У загальних рисах треба зауважити, що законодавство про медіацію повинно мати насамперед інформаційну функцію, стати каталізатором попиту на ці послуги. Саме у законі про медіацію держава має визначити міру своєї присутності в альтернативних способах вирішенні конфлік-