



Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця № 10

Електронний журнал

жовтень 2020



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

**Молодіжний економічний вісник
ХНЕУ ім. С. Кузнеця**

№ 10

жовтень 2020

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.

Затверджено на засіданні
вченої ради університету
Протокол 5 від 26.10.2020 р.

Періодичність – щомісяця
Мова видання – українська, російська, англійська, французька,
німецька

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради

Редакційна колегія

Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ імені Семена Кузнеця (головний редактор)

Афанасьєв М. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Внукова Н. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дікань Л. В. – канд. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дороніна М. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дорохов О. В. – канд. техн. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Іванов Ю. Б. – докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Кизим М. О. – докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Клебанова Т. С. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Орлов П. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Попов О. Є. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкарь О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61166, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, **Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця**

Головний редактор – **Пономаренко В. С.** Конт. телефон: (057)702-03-04

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2020



ЗМІСТ

Алфімова А. С. Напрями активізації процесу банківського кредитування малого бізнесу	7
Амірханян М. Г. Питання правового нормування дистанційної праці в умовах пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19)	10
Асеева В. А. Кримінальна відповідальність для неповнолітніх	13
Балейко Е. В. Охорона праці в Україні та світі на сучасному етапі.....	16
Балюра А. Р. Проблеми та наслідки трудової міграції в Україні.....	20
Балюра А. Р. Щодо проблеми нелегального працевлаштування в Україні	22
Бардакова М. С. Посесорний захист	26
Баталічева Н. О. Особливості правового регулювання дистанційної роботи в ЄС та Україні	28
Бельська А. А. Захист прав робітників під час пандемії коронавірусу в Україні.....	31
Білокопитова А. В. Обґрунтування шляхів підвищення продуктивної зайнятості в Україні	33
Бочко В. О. Конкурентні переваги як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємств	37
Буйністрович З. В. Аутсорсинг як інструмент управління ефективністю діяльності підприємств в умовах мінливого середовища.....	40
Y. Vorobiova. Features of the creation and regulation of a free economic zone	43
Гаркавий Д. М. Інновації у сфері будівництва, підсумки їх введення, перспективи.....	46
Голій Б. С. Практичні аспекти збільшення прибутку бізнесу в сучасних умовах.....	49
Горох Д. В. Роль і значення римського приватного права для розвитку сучасного цивільного права.....	51
Губська В. С. Діяльність римських юристів.....	54
Демура А. В. Розвиток персоналу як запорука успіху підприємства	57
Дзюба А. М. Сучасні методи управління витратами на підприємствах залізничного транспорту.....	60
Доктор А. В. Правовий статус медіатора	63
Єременко К. Ю. Фінансування соціального забезпечення людей з інвалідністю в Україні	66
I. Zakharenko. Social cognition as a way to identify the essence and role of motivation in management	69



Зінов'єва О. В. Актуальні проблеми сьогодення щодо працевлаштування молодих спеціалістів	72
Зінченко Є. В. Аналіз інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств України.....	75
Іванова Д. С. Економічні аспекти екологізації діяльності підприємств	78
Іщенко В. О. Ключові аспекти впровадження ощадливого виробництва на підприємстві.....	81
Калюжна А. А. Римське право, його значення в історії правового розвитку людства та в сучасній юриспруденції	84
Кандзюба Є. Р. Проблемні аспекти працевлаштування та роботи неповнолітніх.....	86
Карпенко А. В. Методи регулювання кризових явищ на підприємствах	90
Карпенко А. В. Фінансовий ринок України: проблеми становлення та тенденції розвитку	93
Карпенко А. В. Шляхи удосконалення системи управління грошовими потоками підприємства.....	95
Карпова К. О. Особливості працевлаштування неповнолітніх громадян	98
Каян С. М. Особливості формування енергоефективної політики промислових підприємств у сучасних умовах	100
Колісник О. В. Вплив цифрової економіки на ринок праці	103
Колісник О. В. Правовий аналіз режиму робочого часу в країнах ЄС та Україні	106
Кононенко О. І. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів: досвід різних країн	109
Кононенко О. І. Правова природа фрілансу на українському ринку праці	113
Котова А. А. Методи управління персоналом у сучасних умовах	116
Кухаренко Є. П. Поняття правоздатності в римському праві і його відмінності від сучасного розуміння.....	119
K. Levchenko, K. Sementsova. Peculiarities of functioning of joint stock companies in Ukraine	122
Легка А. В. Тіньовий ринок праці як проблемний фактор розвитку економіки в Україні	125
Липська А. С. Теоретичні аспекти формування системи процесно-орієнтованого бюджетування на підприємстві	128
Лобас А. Д. Щодо проблематики працевлаштування неповнолітніх в Україні.....	131
Любашенко Д. В. Психологія та право: чи є між ними щось спільне?	134
Максименко К. О. Конкурентна стратегія підприємства	136



Манченко В. В. Основи організації оплати праці на підприємстві в умовах карантину.....	138
Манько А. В. Проблеми інноваційного розвитку підприємств в Україні та шляхи їх вирішення.....	140
Минтук М. М. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства.....	143
Миршавка А. А. Особливості кримінальної відповідальності і покарання неповнолітніх.....	146
A. Mikhaïlichenko. M. Skuridina. Price regulation and pricing in the food sector.....	150
Михайлюк С. Д. Дистанційна робота в умовах всесвітнього карантину.....	153
Молодецький Г. Г. Особливості планування витрат на промисловому підприємстві.....	157
Налапко. С. Р. Співвідношення державного суверенітету та суверенітету прав людини.....	159
Негода Ю. А. Бюджетування як інструмент управління розвитком підприємства.....	161
Нежиг І. К. Основні складові антикризового управління на підприємстві.....	164
Олійник Ю. Л. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств промислового альпінізм.....	167
Павлюк К. В. Використання сучасних інструментів інтернет-маркетингу в маркетинговій діяльності підприємства.....	170
Покусай В. О. Проблема біженства в Україні.....	173
Поляшова А. О. Сутність психологічних переживань та опорів, їх вплив на психіку людини.....	175
Посиній В. Є. Колективні трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення в Україні.....	178
Решетняк Х. О. Вина в римському приватному праві.....	181
Рибалка Н. П. Етапи ефективного запровадження системи управління взаємовідносинами з клієнтами.....	183
Рибчінська К. І. Управління цільовим ринком підприємства.....	186
Рихлюк Д. Д. Співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України.....	189
Романескул Ю. О. Глобальні тренди та тенденції у сфері зайнятості.....	191
Романескул Ю. О. Напрямки мобілізації внутрішніх резервів відновлення платоспроможності неплатоспроможних підприємств.....	194
Руденок А. Є. Мотивація і форми стимулювання персоналу на підприємстві.....	197
Савустян В. А. Застосування елементів лінійної алгебри в процесі визначення обсягів виробництва окремих видів молочної продукції.....	199



Симоненко А. О. Теорія держави і права: правова культура особистості	203
Сороченко М. О. Поняття правоздатності в Давньому Римі.....	205
Співак В. Б. Методики аналізу основних засобів підприємства	207
Стороженко Д. О. Шлюбно-сімейні відносини в римському праві	210
Стреляєва О. Р. Переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я	212
Тищенко Я. І. Дослідження впливу декарбонізації на розвиток економіки й енергетичної галузі.....	215
Тіунова А. Д. Напрямки розвитку персоналу на підприємстві	218
Ткачина Д. А. Самозахист у римському цивільному та приватному праві	221
Торяник О. В. Пріоритетні напрями розвитку соціальної політики підприємств України.....	223
Хлипенко І. В. Бюджетування як один із інструментів стратегічного планування на підприємстві.....	226
Хоменко А. С. Правові аспекти штучного переривання вагітності	229
Черкашина П. П. Правове положення жінок Давньому Римі	233
Чуєва І. С. Запобігання дискримінації праці жінок в Україні та світі.....	236
Чупікова М. В. Теоретико-методичні засади визначення ефективності	238
Ющенко Я. В. Методи забезпечення в дисципліні праці	241



НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ

УДК 336.77

Алфімова А. С.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано склад і структуру джерел фінансування розвитку малого бізнесу в країні. Визначено умови та проблеми банківського кредитування малого підприємництва. Досліджено досвід впровадження державної програми «Доступні кредити 5–7–9 %» та намічено основні напрями активізації процесу банківського кредитування малого бізнесу.

Ключові слова: малий бізнес, джерела фінансування, банківське кредитування, умови кредитування.

Аннотация. Проанализированы состав и структура источников финансирования развития малого бизнеса в стране. Определены условия и проблемы банковского кредитования малого предпринимательства. Исследован опыт внедрения государственной программы «Доступные кредиты 5–7–9 %», и намечены основные направления активизации процесса банковского кредитования малого бизнеса.

Ключевые слова: малый бизнес, источники финансирования, банковское кредитование, условия кредитования.

Annotation. The composition and structure of sources of financing for small business development in the country are analyzed. The conditions and problems of bank lending to small businesses are determined. The experience of implementation of the state program «Affordable loans 5–7–9 %» is studied and the main directions of intensification of the process of bank lending to small businesses are outlined.

Keywords: small business, sources of funding, bank lending, credit terms.

За останні роки внаслідок несприятливих економічних і політичних чинників, що спричинені тривалими військовими подіями та поширенням пандемії, значно погіршилися умови для функціонування малого бізнесу. Власний капітал займає значну частку в основному капіталі підприємства. Потреба у кредитних коштах щоразу зростає, проте їх доступність залишається обмеженою через жорсткі умови кредитування банків. Проблема кредитування малого бізнесу в Україні є досить актуальною в умовах сьогодення. Державі, щоб сформувані стійку фінансову систему в країні і створити середній клас, потрібно рятувати малий бізнес, адже він є ознакою прогресивної економіки.

Проблеми банківського кредитування малого бізнесу посіли чільне місце у працях багатьох вітчизняних учених, серед яких: З. С. Варналій, А. І. Воротіна, О. В. Кужель, О. В. Лібанов, Ю. О. Ольвінська, О. В. Поліщук, В. В. Турчак [1], В. К. Черняк, І. М. Холоменюк [4] та ін. Однак недостатньо висвітленими, на наш погляд, залишаються питання, пов'язані з проблемами банківського кредитування підприємств малого бізнесу та полегшення їх доступу до кредитів банків.

Метою статті є дослідження сучасного стану та умов кредитування малого бізнесу в Україні й обґрунтування заходів щодо вирішення проблем у сфері його фінансування.

За даними Державної служби статистики України, станом на 01.01.2018 р. в Україні нараховувалося 1839593 суб'єктів господарювання, серед яких 446 суб'єктів великого підприємництва, 16476 суб'єктів середнього підприємництва та 1822671 суб'єктів малого підприємництва [2].

Доцільно зауважити, що малий бізнес є рушійною силою економіки, виробляє значну частку валового внутрішнього продукту, сприяє зайнятості населення, забезпечує розвиток науково-технічного прогресу та формує здорове конкурентне середовище в різних галузях народного господарства [1, с. 40]. Саме ці суб'єкти підприємництва за певної фінансової підтримки здатні найефективніше відновлювати позитивні темпи економічного зростання України в умовах дестабілізації. Таким чином, особливого значення набуває створення раціонально-ефективної системи фінансово-кредитної підтримки малого бізнесу.

Визначено, що головним джерелом капітальних інвестицій у 2015–2019 рр. є власні кошти підприємств та організацій, завдяки яким здійснено більше половини всіх капіталовкладень (рис. 1).

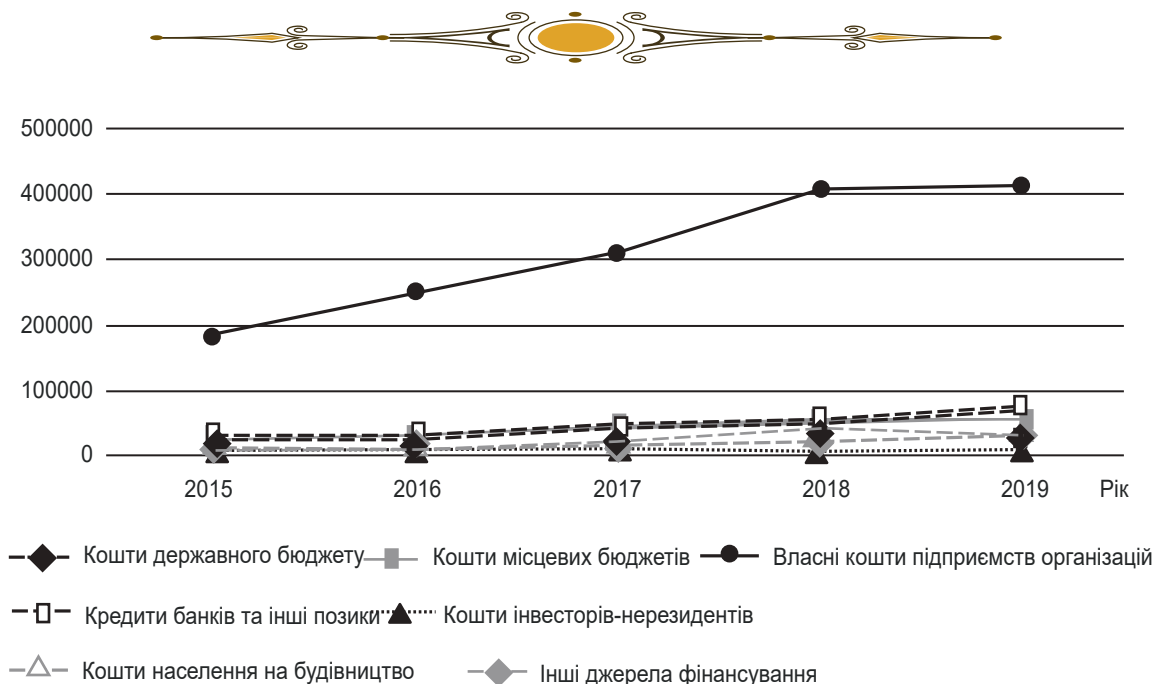


Рис. 1. Джерела фінансування інвестицій в основний капітал [2]

Однак за наведений період їхня частка в загальному обсязі зменшилася на 2,07 в.п. через збільшення питомої ваги коштів державного та місцевого бюджетів, кредитів банків та інших джерел фінансування (табл. 1).

Таблиця 1

Структура інвестицій в основний капітал малого бізнесу за джерелами фінансування у 2015–2019 рр., у % до загального обсягу

Джерела фінансування	2015	2016	2017	2018	2019
Кошти державного бюджету	2,53	2,58	3,41	3,94	4,94
Кошти місцевих бюджетів	5,22	7,47	9,27	8,70	9,05
Власні кошти підприємств та організацій	67,50	69,25	69,14	70,77	65,43
Кредити банків та інші позики	7,59	7,55	6,60	7,75	10,77
Кошти інвесторів-нерезидентів	3,00	2,74	1,38	0,31	0,75
Кошти населення на будівництво житла	11,71	8,33	7,31	5,99	5,20
Інші джерела фінансування	2,44	2,09	2,89	2,54	3,86

Малий бізнес не в змозі повністю задовольнити потреби у фінансовому забезпеченні діючого виробництва лише за допомогою власних коштів. Для їх постійного розвитку потрібні значні грошові ресурси, які формуються завдяки залученню коштів. Тому необхідним джерелом підвищення стабільності та ефективності роботи підприємств є банківське кредитування.

За даними табл. 1, банки найбільше інвестували в основний капітал у 2019 році (10,77 % від загального обсягу фінансування, що на 3,02 в.п. більше, ніж у 2018 році). В Україні малий бізнес стикається із серйозною проблемою доступу до фінансово-кредитних ресурсів. Якщо частка банківських кредитів у структурі джерел фінансового забезпечення цих підприємств у нашій країні становить менше 20 %, то в економічно розвинутих країнах – не менше 60 %. Частка кредитів у загальному обсязі кредитного портфеля банків є незначною (до 20 %) протягом багатьох років. Так, у 2017 р. вона дорівнювала 16,9%, у 2018 р. – 16,5 %, а у 2019 р. – 11,9 % [3].

З метою кредитування малого бізнесу в Україні існують програми, що дають змогу здешевити надання банками позик – це програми фінансових установ у межах співпраці з різними іноземними фондами та структурами (Міжнародна фінансова корпорація (МФК), Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР), Фонд розвитку підприємництва (ФРП), Німецький державний банк розвитку (KfW) тощо) [4, с. 114]. Вони сприяють подоланню дефіциту фінансування, розширенню проекту мікрокредитування, розвитку інфраструктурної підтримки та підвищенню рівня економічної безпеки держави.



1 лютого 2020 року стартувала державна програма «Доступні кредити 5–7–9 %» [5]. Вона запроваджена утворенням при Міністерстві фінансів України Фондом розвитку підприємництва через мережу банків-партнерів задля підтримки інвестиційних проєктів малих підприємств, що сприятиме створенню нових робочих місць, легалізації та розширенню діяльності малого бізнесу, імпортозаміщенню та поверненню трудових мігрантів. Ця програма реалізується за допомогою здешевлення кредитів через компенсацію відсоткової ставки до рівня 5, 7 та 9 відсотків річних за кредитами у національній валюті.

Відсоток залежить від розміру та типу бізнесу:

- 1) 5 % річних – для бізнесу з виручкою до 50 млн грн (за умови найму 2 нових працівників протягом першого кварталу);
- 2) 7 % річних – для підприємства з виручкою до 50 млн грн (за кожне нове робоче місце компенсаційна процентна ставка зменшується на 0,5 % річних, але не нижче 5 %);
- 3) 9 % річних – для бізнесу з виручкою до 100 млн грн.

Державна програма «Доступні кредити 5–7–9 %» є дуже затребуваною, і 4 тисячі підприємств вже отримали підтримку в розбудові бізнесу в 19 банках України. Лідерами за кількістю угод в рамках проєкту є державні банки: на першому місці – «ПриватБанк» (1160 кредитів на 818 млн грн), на другому – «Укргазбанк» (783 кредити на 1,55 млрд грн) і на третьому – «Ощадбанк» (717 кредитів на суму 959 млн грн). Найбільші ж за розміром кредитні портфелі сформували такі комерційні банки: «Райффайзен Банк Аваль» (2,512 млрд грн), «Креді Агріколь Банк» (1,462 млрд грн), ПУМБ (1,410 млрд грн) [5].

У рейтингу найкращих умов надання кредиту на розвиток бізнесу в нашій країні на першому місці – «Альфа-Банк». Це український комерційний банк з міжнародним капіталом, що входить у компанію ABN Holdings SA і який пропонує кредити під 13,86 % річних терміном до 3 років. На другому місці знаходиться «Кредобанк» разом із державним «ПриватБанком» – 14,85 % до 5 років. Серед вітчизняних фінансових установ слід також виділити «Ощадбанк» – 15,07 % річних строком до 3 років, «Укргазбанк» – 16,15 % до 5 років та «Конкорд Банк» – 22,79 % до 3 років [6].

Аналіз кредитної пропозиції різних банків України засвідчив значну варіацію процентних ставок – від 13,86 % до 22,79 %. Для вітчизняного бізнесу такі кредити залишаються дорогими. У європейських країнах ці ставки суттєво відрізняються і становлять не більше 3 %, що значно сприяє розвитку малого підприємництва і забезпечує ефективність ринкової економіки [7, с. 757].

Варто зазначити, що політика кредитування малого бізнесу в Україні повинна бути складовою стратегії розвитку цього сектора та містити державну підтримку на всіх стадіях життєвого циклу, сприяти обізнаності підприємців щодо можливостей формування фінансових ресурсів з різноманітних джерел з метою їх диверсифікації та отриманню консультаційної допомоги тощо.

Проведене дослідження дало можливість стверджувати, що для успішного розвитку малого підприємництва в Україні необхідно створити механізм ефективної взаємодії між державою, банківським сектором і підприємствами.

На державному рівні основним завданням виступає здешевлення банківських кредитів через регулювання ставок рефінансування і мінімізація вартості позик з боку Національного Банку України. Не менш важливим є також розвиток альтернативних способів забезпечення кредитів, зокрема страхування фінансових ризиків, заснування гарантійних фондів або надання державних гарантій.

На рівні банків необхідно більшу увагу приділяти освоєнню та впровадженню нових кредитних технологій інноваційних проєктів, розробці нових банківських продуктів для малого бізнесу.

Підприємствам, зі свого боку, слід показувати достовірну інформацію щодо своєї діяльності, оскільки це впливає на прийняття банком позитивного рішення щодо виділення банківських ресурсів на умовах повернення та платності на цілі забезпечення та розвитку діяльності малого підприємництва

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Калашнікова Т. В.

Література: 1. Турчак В. В. Сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку малого бізнесу в Україні. *Молодий вчений*. 2013. № 1. С. 39–44. 2. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 3. Опитування про умови банківського кредитування. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BLS_Q1-2020.pdf?v=4. 4. Холоменюк І. М. Джерела та проблеми фінансування розвитку малого та середнього бізнесу: вітчизняний та закордонний досвід. *Науковий вісник: Економіка і менеджмент*. 2018. № 18. С. 113–116.



5. Державна програма «Доступні кредити 5-7-9 %». URL: <https://5-7-9.gov.ua/>. 6. Рейтинг банківських послуг: «Bankchart». URL: <https://bankchart.com.ua/>. 7. Тарасевич Н. В., Марковський А. В. Впровадження міжнародного досвіду банківського кредитування суб'єктів малого бізнесу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 17. С. 755–758.



ПИТАННЯ ПРАВОВОГО НОРМУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19)

УДК 349.2

Амірханян М. Г.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано законодавчу базу дистанційної праці в Україні. Розглянуто доповнення до останньої в контексті запровадження карантину у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Наведено умови переведення працівників на дистанційний режим роботи. Розкрито специфічні ознаки надомної роботи порівняно зі стаціонарною. Виявлено відкриті питання правового регулювання дистанційної праці.

Ключові слова: дистанційна (надомна) робота, COVID-19, трудовий договір, закон, працівник, роботодавець.

Аннотация. Проанализирована законодательная база дистанционного труда в Украине. Рассмотрено дополнение к последней в контексте введения карантина в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-19). Приведены условия перевода работников на дистанционный режим работы. Раскрыты специфические признаки надомной работы по сравнению со стационарной. Выявлены открытые вопросы правового регулирования дистанционной работы.

Ключевые слова: дистанционная (надомная) работа, COVID-19, трудовой договор, закон, работник, работодатель.

Annotation. The legislative base of remote work in Ukraine is analyzed. Additions to the latter in the context of quarantine in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19) are considered. The conditions for transferring employees to remote operation are given. Specific signs of home-based work in comparison with stationary work are revealed. Open issues of legal regulation of remote work are revealed.

Keywords: remote (home) work, COVID-19, employment contract, law, employee, employer.

Постановка проблеми. Протягом багатьох попередніх років представники юридичної науки та практики наголошували на необхідності належного правового оформлення дистанційної праці в Україні. Однак справжнім каталізатором дій можновладців у цьому напрямку стало уведення карантинного режиму по всій країні 12 березня 2020 року у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [1].

Ця подія викликала у законодавців термінову потребу у запровадженні відповідних правових норм і внесенні змін до чинного Кодексу законів про працю України з метою спрямувати відносини щодо дистанційної форми організації роботи в правове русло. Результатом стало прийняття Закону України № 530-ІХ «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) від 30.03.2020 [2].



Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи формування та розвитку правовідносин у сфері дистанційної зайнятості працівників закладені у працях відомих вітчизняних учених, серед яких варто зазначити М. Г. Беляєву, П. В. Бізюкова, О. В. Волкову, В. І. Герасимчука, О. А. Грішнова, В. М. Данюка, Б. М. Данилишина, М. І. Карліна, О. І. Кисельову, А. М. Колота, В. П. Кохана, І. І. Моторну, В. А. Савченко, Я. В. Свічкарьову, М. В. Семикіна та ін. Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних науковців, основні проблеми правового регулювання дистанційно-трудова правовідносин, а також шляхи вирішення цих проблем залишаються практично недослідженою юридичною категорією.

Метою статті є аналіз положень Кодексу законів про працю України щодо регулювання дистанційної (надомної) роботи, а також новел до нього у зв'язку із запровадженням карантину через поширення коронавірусної хвороби (COVID-19).

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 60 КЗпП України зазначено, що «Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця» [3].

Також серед нормативно-правових актів, які регулюють таку форму дистанційної зайнятості, як надомна робота, слід зазначити чинну на території України Постанову Державного комітету СРСР з праці й соціальних питань Секретаріату ВЦРПС № 275/17-99 від 29 вересня 1981 року, якою затверджено Положення про умови праці надомників [4]. Згідно зі вказаним Положенням надомниками вважаються особи, що уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством, або придбаних за рахунок цього підприємства.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 31 КЗпП. Водночас чч. 9-12 статті 60 КЗпП України визначають, що «виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором» [3]. Таким чином, роботодавець не вправі зменшувати розмір оплати праці працівника у зв'язку з переходом останнього на дистанційну роботу.

Згідно з п. 6-1 ч. 1 Стаття 24 КЗпП встановлено вимогу додержання письмової форми, що є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру відповідно до ч.2 ст. 60 КЗпП умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [4].

Відповідно до вищенаведеного умова про дистанційну роботу може впроваджуватись:

- за згодою між працівником і роботодавцем трудовим договором;
- за згодою між працівником і роботодавцем відповідним наказом роботодавця у випадку, якщо працівник подає роботодавцю заяву, і роботодавець, якщо він надає згоду на відповідну зміну умов праці, видає відповідний наказ;
- з ініціативи роботодавця відповідним наказом за умови, якщо роботодавець попередив працівника про відповідні зміни щодо істотних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці.

У законі «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)» вказано, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу [5]. Це прямо суперечить ст. 32 КЗпП, згідно з якою роботодавець має попередити працівника про істотну зміну трудового договору за 2 місяці [3]. Проте очевидно, що під час карантину нема часу на впровадження дистанційної форми роботи заради безпеки здоров'я самих працівників. Однак за звичайних посткарантинних умов така практика не повинна застосовуватися.

Відповідно до п. 2.4.5 Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої Наказом Державного комітету статистики України № 286 від 28 вересня 2005 року, до облікової кількості включаються штатні працівники, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники) [6]. В облікову кількість штатних працівників надомники враховуються за кожний календарний день як цілі одиниці.



Ст. 50 КЗпП встановлює нормальну тривалість робочого часу при дистанційній праці не більше 40 годин на тиждень [3].

На інші групи працівників, для яких трудовим договором встановлюється скорочена тривалість робочого часу, поширюються такі умови про дистанційну роботу:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. При цьому тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, зазначеної вище;

2) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень [3].

Варто зауважити, що умова трудового договору про дистанційну (надомну) роботу виходить за межі поняття такої форми організації праці, як гнучкий режим робочого часу, оскільки елементами режиму робочого часу є тривалість робочого тижня, час початку і закінчення роботи, час перерв у роботі. І для працівника, який працює дистанційно (з дому), залежно від специфіки трудової функції (наприклад, оператори кол-центру) може бути встановлений гнучкий режим роботи, але не обов'язково. Вочевидь, об'єднання гнучкого режиму робочого часу та умови віддаленої (надомної) роботи в одній статті є наслідком поспішного врегулювання цього питання через пандемію.

За загальним правилом при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу додержання письмової форми договору є обов'язковим. На час загрози поширенню епідемії діють спеціальні правила – умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу у [4].

Офіційно встановлено, що дистанційна (надомна) робота може виконуватись з будь-якого місця, поза приміщеннями роботодавця. Однак при цьому керівники підприємств буквально можуть опинитися під загрозою притягнення до кримінальної відповідальності. Справа у тому, що визначення поняття «дистанційна (надомна) робота», викладене в ст. 60 КЗпП України, передбачає, що робота виконується поза приміщенням роботодавця – за місцем проживання працівника чи в іншому місці за вибором працівника [3]. Таким чином, вимоги, що дистанційна робота повинна виконуватись працівником обов'язково в приміщеннях, немає.

У Рекомендації щодо надомної праці МОП від 20.06.1996 № 184 визначено, що термін «надомна праця» означає роботу, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця [7]. Отже, в міжнародному законодавстві визначено, що «надомна» робота виконується працівником або з дому, або в іншому приміщенні. Тобто трудовим договором із надомником має бути визначено конкретна адреса приміщення, з якого працівник буде виконувати свою трудову функцію. З цього випливає те, що робоче місце працівника-надомника прирівнюється до робочого місця будь-якого працівника. Тому у роботодавця є обов'язок забезпечення всіх вимог з охорони праці, гігієни праці та пожежної безпеки.

У разі настання нещасних випадків, пов'язаних із порушенням вимог охорони і гігієни праці, пожежної безпеки на робочому місці, внаслідок яких буде завдано шкоди здоров'ю та майну працівника, а тим більше у разі настання летальних випадків, існує високий ризик притягнення керівника підприємства до адміністративної і кримінальної відповідальності та застосування заходів фінансової відповідальності до підприємства.

Залишається відкритим питання, хто буде нести відповідальність, якщо з працівником, який працює дистанційно, станеться нещасний випадок під час виконання ним роботи, наприклад, в парку, кафе. При такій роботі роботодавець з об'єктивних причин не може гарантувати безпечні та нешкідливі умови праці для працівника, а отже, і реалізацію одного з основних трудових прав працівника – права на здорові і безпечні умови праці. Така ситуація є дуже ризикованою для роботодавця, бо у разі настання нещасного випадку з працівником при виконанні ним роботи дистанційно, до керівника або відповідального за охорону праці працівника підприємства може бути застосована кримінальна відповідальність від штрафу до обмеження волі на строк до 2 років (ч. 1 ст. 271 Кримінального кодексу України), а у разі настання летальних випадків – можливе позбавлення волі на строк до 7 років (ч. 2 ст. 271 Кримінального кодексу України) [8].

Для уникнення цього ризику фахівцями рекомендовано узгоджувати з працівником в трудовому договорі (або конкретизувати в заяві про дистанційну (надомну) роботу від працівника в період карантину) визначене робоче місце, за яким працівник буде виконувати роботу. Проте вищенаведена проблема залишається відкритою і потребує уваги законодавців.

Висновки. На основі наведеної інформації можна зробити висновок, що запровадження карантину у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) внесло багато змін до правового регулювання дистанційної



(надомної) праці. Однак законотворці ще мають доопрацювати відповідні положення КЗпП України. Зокрема, більш детального прописання потребує визначення приміщення, де виконуватиме роботу працівник. Незважаючи на це, правові норми повною мірою захищають інтереси працівників у питаннях оплати праці та тривалості робочого дня.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: **1.** Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zarobigannya-poshim110320gennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>. **2.** 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 України від 17.03.2020 № 530-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T200530>. **3.** Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. **4.** Про затвердження Положення про умови праці надомників : Постанова Державного комітету СРСР з праці й соціальних питань від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>. **5.** 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 України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>. **6.** Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників : Наказ Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text>. **7.** Рекомендації щодо надомної праці : Генеральна конференція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 № 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100#Text. **8.** Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.



КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЛЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

УДК 343.241

Асєєва В. А.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Які існують основні вимоги, яких потрібно дотримуватися при затриманні неповнолітніх, і як можна уникнути зростання кількості неповнолітніх злочинців, яка в нашій країні продовжує збільшуватися? Ці питання ми розглянемо в цій статті.

Ключові слова: правопорушення, неповнолітні, кримінальна відповідальність, відповідальність.

Аннотация. Какие существуют основные требования, которые нужно соблюдать при задержании несовершеннолетних, и как можно избежать роста количества несовершеннолетних преступников, которое в нашей стране продолжает увеличиваться? Данные вопросы мы рассмотрим в этой статье.

Ключевые слова: правонарушение, несовершеннолетние, уголовная ответственность, ответственность.



Annotation. What are the main requirements that must be observed when detaining minors and how can the growth in the number of juvenile offenders, which continues to increase in our country, be avoided? We will consider these questions in this article.

Keywords: offenses, minors, criminal responsibility, responsibility.

Зараз тема кримінального правопорушення та відповідальності серед неповнолітніх є дуже актуальною, бо в Україні трапляється занадто багато ситуацій, коли правопорушення здійснюються саме неповнолітніми особами. Це питання є актуальним через те, що правопорушником є дитина, яку не можна судити як дорослу та здоровомислячу людину, тому інколи можуть виникати сперечання через визначання покарання. Як ми знаємо, доволі часто винуватцем цього може бути перехідний вік – найскладніший етап у житті людини. Саме в цей період формується сприйняття людиною навколишнього світу, спілкування із однолітками та ще багато важливого, без чого людина не зможе добре жити у подальшому.

Коли і за яких обставин неповнолітня дитина може бути притягнута до кримінальної відповідальності? Ці питання ми визначимо в цій статті, бо ступінь покарання залежить від багатьох різних факторів. Наприклад, від тяжкості правопорушення або віку підозрюваного.

Отже, **мета** цієї статті – визначити, за яких умов дитина може бути притягнута до кримінальної відповідальності або за яких умов вона може уникнути цієї відповідальності.

Спочатку розглянемо, що є правопорушенням. Правопорушення – це протиправне діяння, за вчинення якого особа, яка вчинила це, може бути притягнута до юридичної відповідальності. Отже, людина, яка гарантовано вчинила правопорушення (є певні докази), повинна нести юридичну відповідальність [1].

Одним із видів юридичної відповідальності є кримінальна відповідальність.

Взагалі повна кримінальна відповідальність починається з 18 років. Після досягнення цього віку людина повністю відповідає за свої дії. Є багато різних видів покарань, серед яких: штраф, позбавлення звання, виправні роботи, службові обмеження для військовослужбовців, конфіскація майна, арешт, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк, довічне позбавлення волі тощо [2].

Є ряд злочинів, кримінальна відповідальність за які починається з 16 або 14 років. До цих злочинів відносяться вбивство, умисні тяжкі та середні тілесні пошкодження, посягання на життя іншої особи, бандитизм, терористичні акти й ін. [3].

Якщо звинувачуваний є неповнолітнім, то разом із ним залучається його законний представник (батьки, родичі, опікуни). Взагалі, якщо неповнолітня дитина була затримана, то їй надається безкоштовний адвокат, без участі якого не може проводитися жодна слідча дія.

До неповнолітніх можна застосовувати такі види покарань: штраф, громадські роботи, виправні роботи, арешт і позбавлення його волі на певний час, але тут є деякі нюанси.

Штраф може сплатити тільки та дитина, яка має самостійний дохід, а громадські роботи можуть надаватися не раніше ніж у 16 років, строком від 30 до 120 годин, у вільний від навчання час та не більше 2 годин на добу. Що стосується позбавлення волі, то позбавити неповнолітнього волі можна не більше ніж на 15 років.

Заборонено застосовувати такі види покарань, як: обмеження волі, конфіскація майна та довічне позбавлення волі. Затримання дитини може тривати всього від 15 до 45 діб. Як правило, батьки повинні сплатити кошти за матеріальні або моральні збитки. Якщо неповнолітнього позбавили волі на певний час, то покарання він відбуває в спеціальних виховних установах.

Кримінальну відповідальність не несуть ні опікуни, ні дитина у тому разі, якщо дитині менш ніж 14 років, але, залежно від ситуації, батьки можуть нести адміністративну відповідальність [4].

Як зменшити кількість потенціальних злочинців серед неповнолітніх? По-перше, дітям потрібно надавати якісну допомогу психологів, бо в наш час багато дітей потребує якісної допомоги, яку, на жаль, в нашій країні дуже не просто отримати. По-друге, держава повинна слідкувати та втручатись у життя неблагополучних сімей для запобігання подальшим проблемам.

Це також передбачено у наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій із соціальної роботи з неповнолітніми, які вчинили правопорушення» № 1019 від 20.10.2015 р.: «Рекомендується проводити роботу з батьками, якою передбачається: встановлення контакту; збирання інформації про сім'ю дитини; визначення здатності батьків до батьківства та схильності дитини визнавати їхні настанови, життєві орієнтири, стиль виховання; пошук даних про родичів, спілкування з якими є важливим для дитини; встановлення контактів соціального працівника з сім'єю, родичами; визначення сімейних проблем і причин їх виникнення; обговорення питань щодо відповідальності батьків за виховання дітей; навчання батьків методам і прийомам ефективного спілкування з дітьми».



Рекомендовано також надання соціальних послуг неповнолітнім, які вчинили правопорушення. Метою надання цих послуг може бути реабілітація [5].

Вважаємо, що всі ці рекомендації повинні виконуватися, адже ця проблема є занадто важливою для того, щоб її ігнорувати. Ця проблема повинна вирішуватися далі за допомогою тих людей, які є спеціалістами в цій справі.

У 2019 році в шести регіонах України (Донецькій, Одеській, Львівській, Луганській, Миколаївській та Харківській областях) запустили проєкт під назвою «Програма відновлення для неповнолітніх, які є підозрюваними у вчиненні злочину».

Процедура передбачає відвідання обвинувачуваного у злочині протягом певного часу, заняття з психологом, тренінги та роботу з корпоративними наставниками. «Близько 1000 неповнолітніх, які мали вироки судів, не пішли до в'язниць, а пройшли через пробаційні програми. 98 % з цих дітей повторно не вчинили злочин», – зазначив голова Міністерства юстиції України. Це дуже шокуючий результат. Я впевнена, що дослідження будуть проводитися і далі, що доводить, що проблема поширеної злочинності серед підлітків не забувається [6].

Проблема кримінальної відповідальності серед неповнолітніх є дуже поширеною, тому за нею можна знайти безліч досліджень. Серед вчених і юристів, які вивчали це питання, хотілося би зазначити А. А. Павловську, Л. Т. Головійчук, І. Ю. Сливку, А. В. Болотну, С. О. Виноградову, О. В. Ільченко, М. А. Сальнікову та Н. І. Мозоль.

Отже, проаналізувавши цю ситуацію, можна зробити такі висновки: в умовах затримання неповнолітньої особи є безліч правил, яких треба дотримуватися у будь-якому разі. Це, безумовно, є правильним, бо до покарання дитини, навіть якщо вона вчинила щось страшне, треба відноситися з обережністю і відповідальністю. Психологічна та соціальна допомога теж є важливим аспектом, адже неповнолітня особа, яка скоїла тяжкий злочин, потребує допомоги. Важливо також проводити подальші проєкти, такі як «Програма відновлення для неповнолітніх, які є підозрюваними у вчиненні злочину» задля зменшення кількості неповнолітніх злочинців.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Правопорушення: поняття, ознаки та характеристика. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/law/9314/>. 2. Вік, з якого настає кримінальна відповідальність. URL: <https://psh.vn.court.gov.ua/sud0219/rozyasnennia/14313/>. 3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>. 4. Кримінальна відповідальність неповнолітніх. URL: https://rivnejust.gov.ua/media/files_for_pages/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BD%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85.pdf.pdf. 5. Про затвердження Методичних рекомендацій із соціальної роботи з неповнолітніми, які вчинили правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1019739-15#Text>. 6. Проєкт з реабілітації неповнолітніх злочинців без винесення вироку. URL: <https://minjust.gov.ua/news/ministry/pavlo-petrenko-ta-yuriy-lutsenko-dali-start-proektu-z-reabilitatsii-nepovnolitnih-zlochintziv-bez-vinesennya-viroku>.





ОХОРОНА ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

УДК 331.45

Балейко Е. В.

Студент 3 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У роботі розглянуто проблему охорони праці в Україні та світі на сучасному етапі. Досліджено правове підґрунтя охорони праці на досвіді провідних країн Європи і Америки. Науково обґрунтовано проблему охорони праці, економічного значення впровадження заходів щодо поліпшення умов праці. Приведено приклад міжнародного досвіду.

Ключові слова: охорона праці, міжнародний досвід, правове поле охорони праці, виробничий травматизм.

Аннотация. В работе рассмотрена проблема охраны труда в Украине и мире на современном этапе. Исследована правовая основа охраны труда на опыте ведущих стран Европы и Америки. Научно обоснована проблема охраны труда, экономического значения внедрения мероприятий по улучшению условий труда. Приведены пример международного опыта.

Ключевые слова: охрана труда, международный опыт, правовое поле охраны труда, производственный травматизм.

Annotation. In this work considers labor protection in Ukraine and the world at the present stage. The legal basis of labor protection in the experiences of leading countries in Europe and America has been studied. The problem of labor protection, economic significance of implementation of measures to improve working conditions is scientifically substantiated. An example of international experience is given.

Keywords: labor protection, international experience, legal base of labor protection, industrial injuries.

Актуальність теми дослідження. Ця тема є актуальною, бо охорона праці є однією з найбільш гострих проблем на сучасному етапі в багатьох країнах світу, оскільки травматизм на виробництві негативно впливає на здоров'я та життя суспільства в цілому. Він знецінює результати охорони праці, направлені на турботу про здоров'я та життя усіх працюючих осіб працездатного віку. Травматизм знищує заощадження юридичних і фізичних осіб, хоча він є результатом порушення правил техніки безпеки, пожежної, санітарної тощо.

Постановка проблеми. В Україні охорона праці як Державна політика регулюється законодавчими та нормативно-правовими актами, зокрема Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участі відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Метою роботи є дослідження охорони праці в Україні та у світі на сучасному етапі.

Вклад основного матеріалу. Важливість системного вирішення питань у сфері охорони праці об'єктивно визначається загальним низьким рівнем безпеки праці в Україні. Необхідною умовою вирішення цих питань є ефективне комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ в редакції від 1 вересня 2020 року охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

У Законі України «Про охорону праці» задекларовані основні принципи державної політики та комплексне розв'язання завдань охорони праці [1].

Сучасна наука особливо підкреслює багатоаспектність феномена охорони праці, який сприймається водночас як соціальне та економічне явище, яке важливе для забезпечення гармонійного розвитку кожного працівника, процвітання суспільства і держави. Проте нинішній рівень науково-технічного прогресу не спроможний створити сприятливі умови для забезпечення добробуту людини, збереження її здоров'я. Ця проблема особливо гостро по-



стає на промислових підприємствах, де зберігається переважно застаріла матеріально-технічна база виробництва при незадовільних обсягах фінансування заходів з охорони праці. Усе це призводить до високого рівня травматизму і, як наслідок, до збільшення видатків підприємства та держави на виплати й компенсації потерпілим. В Україні останнім часом спостерігається зниження рівня загального травматизму, але порівняно з розвиненими країнами світу він залишається надто високим [2; 3].

Ситуація, у якій зараз опинилися підприємства, досить суперечлива: з одного боку, слід нарощувати випуск товарів, з іншого – складність економічних умов не дає можливості суттєво поліпшити умови та підвищити безпеку праці. За останні роки на підприємствах України за динамічного зростання обсягів виробництва загальна кількість нещасних випадків зменшилася. Зокрема, скоротилася кількість смертельно травмованих серед шахтарів, в агропромисловому комплексі, в житлово-комунальному господарстві, соціально-культурній сфері, нафтогазовидобуванні. Водночас не вдалося призупинити зростання смертельного травматизму на транспорті, в будівництві, машинобудуванні, енергетиці, металургії.

Наприклад, за даними Фонду соціального страхування України, за 9 місяців 2019 р. робочими органами виконавчої дирекції Фонду зареєстровано 3270 потерпілих від нещасних випадків на виробництві (з них 286 – смертельно). Серед травмованих на підприємствах України – 72,2 % (2362) чоловіків та 27,8 % (908) жінок.

Кількість професійних захворювань в Україні за 9 місяців 2019 р., за даними Фонду, порівняно з 9 місяцями 2018 р. збільшилась на 26,5 % – з 1314 до 1662 випадків. Перше місце у структурі професійних захворювань належить хворобам органів дихання – 45,4 % від загальної кількості діагнозів, тобто 1314 випадків. На другому місці – захворювання опорно-рухового апарату (радикулопатії, остеохондрози, артрити, артрози) – 25,1 %, 728 випадків. Третє місце за хворобами слуху – 14,9 %, 430 випадків, четверте – за вібраційною хворобою – 7,3 %, 211 випадків. Найбільше професійних захворювань зареєстровано у добувній промисловості і розробці кар'єрів – 1388 осіб, тобто 83,5 % від загальної кількості профзахворювань в Україні, що на 28,4 % (307 осіб) більше.

На думку іноземних фахівців, які за програмою МОП працювали в Україні, велика кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками пояснюється такими причинами:

- незадовільна підготовка робітників і роботодавців з питань охорони праці;
- відсутність належного контролю стану безпеки на робочих місцях і виконання встановлених норм;
- недостатнє забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту;
- повільне впровадження засобів і приладів колективної безпеки на підприємствах;
- спрацьованість (у деяких галузях до 80 %) засобів виробництва [4].

Крім того, охорона праці має, безперечно, важливе економічне значення – це і висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, компенсацій за важкі і шкідливі умови праці тощо. За розрахунками Німецької ради підприємців, наслідки нещасних випадків коштують у 10 разів більше, ніж витрати на заходи і засоби щодо їх попередження. В Україні, враховуючи мізерні витрати на заходи щодо охорони праці, ця різниця ще більша. Фахівці Міжнародної організації праці підраховали, що економічні витрати, пов'язані з нещасними випадками, складають 1 % світового валового національного продукту. На ці засоби орієнтовно можна забезпечити харчування протягом року близько 75 млн осіб [5].

У зв'язку з цим економічне значення охорони праці оцінюється результатами, які отримуються при зміні соціальних показників за рахунок впровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

На відміну від України, у всіх розвинених країнах ці системи пройшли довгу дорогу розвитку, зокрема в США, де в цей час діє ефективна державна система управління охороною праці і адекватна система соціального захисту та допомоги потерпілим, становлення цих систем зайняло десятки років. Державний нагляд за дотриманням законодавства про охорону праці в США здійснює Міністерство праці США. Правовою основою нині чинної державної системи охорони праці в США є закон про безпеку праці на виробництві, прийнятий в 1970 р. Законом було засновано незалежне федеральне агентство під назвою Управління по безпеці праці на виробництві, яке стало основним виконавчим органом, що забезпечує виконання закону на всій території США. Крім того, в кожному штаті ухвалені свої закони і створені виконавчі органи у сфері безпеки праці.

Стандартні заходи по забезпеченню безпеки праці, що закріплюються федеральним і місцевим законодавством, в першу чергу, передбачають, що кожен підприємець зобов'язаний використовувати безпечні устаткування і технології, застосовувати спеціальний одяг і взуття, забезпечувати безпечні умови праці для працівників і в цілому робити все можливе, щоб захистити життя, здоров'я, безпеку і добробут працівників. Управління безпеки праці на виробництві і відповідні департаменти праці штатів випускають детальні розпорядження, що передбачають, зокрема, обмеження по використанню небезпечних матеріалів, вимоги до вентиляції виробничих приміщень, до водопостачання, зберігання виробничих відходів, забезпечення працівників душовими кабінами тощо. Крім того, підприємці зобов'язані інформувати працівників про існуючі небезпеки виробничих процесів і вивчати до-



тримання техніки безпеки. Підприємці також зобов'язані фіксувати будь-які, навіть дрібні, випадки виробничого травматизму і втрати робочого часу в результаті нещасних випадків на виробництві. Будь-який працівник має право звернутися в Управління безпеки праці на виробництві з приводу наявних проблем з охороною праці на конкретному робочому місці.

Ці відомості слугують основою для ухвалення рішень Управлінням безпеки праці на виробництві щодо вибору компаній і конкретних виробництв для проведення перевірок. Якщо на виробництві мав місце випадок із смертельним результатом, Управління безпеки праці на виробництві бере участь у розслідуванні в обов'язковому порядку. Щорік Управління безпеки праці на виробництві проводить десятки тисяч перевірок і накладає десятки мільйонів доларів штрафів на підприємців [6].

Досвід Канади щодо діяльності з безпеки праці та страхування є актуальним для України з інформування підприємців і працівників про права та пільги застрахованих, про допомоги та виплати потерпілим, про обов'язки підприємця та страхової організації. До досягнення пенсійного віку виплати потерпілому здійснюються страховою організацією, після він отримує звичайну пенсію.

У Швейцарії правову основу охорони праці складають Закон «Про страхування від нещасних випадків», Закон «Про працю», а також Закон «Про безпеку технічного устаткування й апаратури». Закон «Про страхування від нещасних випадків» містить у собі заходи профілактики від нещасних випадків і професійних захворювань. У Законі «Про працю» викладено правові вимоги про працю, спеціально зорієнтовані на завдання охорони здоров'я зайнятих на виробництві працівників. Інноваціями законодавчого характеру останніх років у Законі «Про страхування від нещасних випадків» і в Законі «Про працю» можна назвати набуття чинності постанов, які стосуються фабрично-заводських лікарів та інших фахівців з охорони праці. За Швейцарським інститутом страхування від нещасних випадків закріплено питання, що стосуються перевірки відповідності устаткування і його функціонувань до декларованих стандартів, а також уживання необхідних заходів або проходження технічного тестування.

Устаткуванням непромислового призначення займається Консультаційний орган з питань запобігання нещасним випадкам, а також різного роду спеціалізовані організації. Водночас розроблювані в комісіях ЄС норми та стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування впроваджуються в національні нормативи й публікуються у відповідних виданнях [7]. Як відомо, охорона праці спрямована на запобігання травматизму й забезпечення сприятливих виробничих умов.

Принцип, що розділяється всіма країнами, які входять у ЄС, – відповідність національних систем охорони праці до нових технологій та систем організації праці, що означає визнання зростаючої ролі охорони праці. Керівні органи ЄС прагнуть до об'єднання зусиль держав – членів Євросоюзу в цій області: видаються нормативні документи з охорони праці, що охоплюють різні аспекти виробничої діяльності, зокрема, вони включаються в національні закони з охорони праці, постійно підвищуючи планку вимог щодо її умов.

Для практичного втілення в життя положень стратегії Єврокомісія використовує всі наявні інструменти (законодавче регулювання, соціальний діалог, практику корпоративної соціальної відповідальності, економічні стимули); пропонується розробити директиву для відвернення хуліганства і насильства на робочих місцях, здійснювати консультування соціальних партнерів з питань умов праці.

На сьогодні країни ЄС приділяють зростаючу увагу пошукам шляхів, що ведуть до поліпшення виробничого середовища, посилення охорони праці. Створено Європейський фонд поліпшення умов життя і праці, який є однією з організацій ЄС.

Неабияке значення для охорони праці має і питання підготовки фахівці з охорони праці, тобто інженерів охорони праці. Наприклад, у Німеччині останніми роками формується новий вигляд охорони праці, який відрізняється від традиційного. Тому у багатьох фірмах охорона праці розглядається не як вимога суспільства про збереження здоров'я громадянина, а як основна мета підприємства на рівні з комерційним успіхом. Підготовка фахівця з безпеки на виробництві поставлена у ФРН таким чином, що диплом з охорони праці людина отримує майже в 30 років, тобто вже в зрілому віці. Що ж до України, то на сьогодні діє Типове положення про громадсько-господарського інспектора з охорони праці.

Громадський інспектор здійснює громадський контроль за додержанням законів, інших нормативно-правових актів з охорони праці, виконанням роботодавцем і уповноваженими ними посадовими особами заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництвах та професійним захворюванням. Вікових обмежень немає. Цьому сприяють статті КЗпП України про Охорону праці, а саме: ст.153–172 [8].

Висновки. Отже, питання охорони праці складне і досить відповідальне. Адже за ним – життя і здоров'я людей, які своєю працею створюють для держави та нації матеріальні блага. Як показує світовий досвід, безпека праці є основною гарантією стабільності, якості та ефективності будь-якого виробництва. До того ж відсутність нещасних випадків позначається на професійній активності працюючих, на моральному кліматі в колективі, а отже,



і на ефективності та продуктивності праці, скорочує витрати на пільги та компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних для здоров'я умовах.

Основними причинами невисокого рівня організації охорони праці в Україні є: низький рівень кваліфікації, виробничої культури та технологічної дисципліни; спрацьованість засобів виробництва; відсутність ефективного галузевого та регіонального управління охороною праці; відсутність достатніх інвестицій у виробництво та охорону праці; неналежне фінансування роботодавцями заходів з охорони праці; відсутність підготовки фахівців з охорони праці, низький рівень підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів з питань охорони праці; хронічне недофінансування національних, галузевих, регіональних програм поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; відсутність на підприємстві чіткої організації охорони праці; відсутність розробленої державної політики в галузі охорони праці і стимулюючої системи щодо безпечної праці; недостатнє забезпечення нормативно-правовими актами з охорони праці; неадекватне мислення і ставлення до питань безпеки учасників трудового і виробничо-технологічних процесів за вертикаллю управління і виконання.

В умовах сьогодення система управління охороною праці має базуватися не тільки на заходах з боку держави, але й на зацікавленості суб'єктів трудових правовідносин у збереженні належного фізичного стану працівника, що нерозривно пов'язано з економічним і соціальним благополуччям роботодавця.

Таким чином, у нашій країні необхідно багато зробити для того, аби охорона праці вийшла на гідний рівень. Доцільним було б перейняти досвід Німеччини щодо підготовки справді якісних фахівців з охорони праці, країн ЄС щодо поширення освіченості серед працівників про їхні законні права, США та Канади щодо жорсткого контролю працедавців і системи стягнень з недобросовісних компаній. Важливою є не лише робота в напрямку охорони праці, а й комплексний розвиток держави – знищення такого явища, як корупція, укріплення слабкої правової та законодавчої системи, реформування виконавчої влади.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці : підручник. Київ : Каравела, 2011. 384 с. 2. Геврик Є. О. Охорона праці : навч. посіб. для студентів вищих навч. закл. Київ : Ельга ; Ніка-центр, 2003. 280 с. 3. Жидецький В. Ц., Джигирей В. С., Мельников О. В. Основи охорони праці : підручник. Львів : Афіша, 2000. 350 с. 4. Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. URL: <http://www.dnopr.kiev.ua/index.php>. 5. Охорона праці : навч. посіб. / за ред. З. М. Яремка. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2010. 69 с. 6. Охорона праці і пожежна безпека. URL: <http://oppb.com.ua/articles/ohorona-praci-v-ukrayini-ta-za-kordonom-systema-menedzhmentu-ohorony-zdorovya-ta>. 7. Щодо досвіду наглядових органів США в питанні здійснення державної політики у сфері промислової безпеки та охорони праці на виробництві. URL: <http://www.dnopr.kiev.ua/index.php>. 8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.





ПРОБЛЕМИ ТА НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ

УДК 331.556(477)

Балюра А. Р.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто поняття трудової міграції та міграційної політики. Проаналізовано чинники, що зумовлюють існування в Україні явища трудової міграції, його позитивні та негативні наслідки. Запропоновано обґрунтовані пріоритетні напрямки державної міграційної трудової політики для подолання цієї проблеми.

Ключові слова: трудова міграція, міграційна політика, зовнішня трудова міграція, трудові ресурси, зайнятість населення.

Аннотация. В статье рассмотрено понятие трудовой миграции и миграционной политики. Проанализированы факторы, обуславливающие существование в Украине явления трудовой миграции, его положительные и отрицательные последствия. Предложены обоснованные приоритетные направления государственной миграционной трудовой политики для преодоления данной проблемы.

Ключевые слова: трудовая миграция, миграционная политика, внешняя трудовая миграция, трудовые ресурсы, занятость населения.

Annotation. The article considers the concepts of labor migration and migration policy. The factors that determine the existence of the phenomenon of labor migration in Ukraine, its positive and negative consequences are analyzed. Substantiated priority directions of the state migration labor policy for overcoming this problem are offered.

Keywords: labor migration, migration policy, external labor migration, labor resources, employment.

У зв'язку з кризовим станом економіки України питання трудової міграції є надзвичайно актуальним. З кожним роком кількість робітників, які ставлять собі у пріоритет працю за межами нашої країни, зростає. Це пов'язано зі зниженням рівня життя населення, скороченням робочих місць, неналежним рівнем заробітної плати, незадовільними умовами праці тощо. Закон України «Про зайнятість населення» визначає трудову міграцію як переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи [1].

Явище міграції трудових ресурсів є звичним для більшості країн світу. Воно вважається загрозовим і потребує активних дій з боку держав саме у тому випадку, коли втрати трудових ресурсів, особливо висококваліфікованих, є масштабними. Переважно причини трудової міграції мають економічне підґрунтя. Частіше за все міграційні потоки спрямовуються до країн з більш високим доходом і рівнем життя населення.

Проблематика трудової міграції в Україні розглядалась у наукових працях багатьох вітчизняних учених, зокрема, вагомі внески у дослідження цього процесу були зроблені Кисельовою О. І., Пітюlichem М. І., Малиновською О. А., Поліщукom О. В. й ін. Але, незважаючи на те, що тематика трудової міграції досить популярна і часто стає об'єктом дослідження науковців, масштаби проблеми зростають, а сучасні засоби впливу недостатньо результативні та потребують змін.

Основним елементом управління міграціями є міграційна політика. Міграційна політика – це система правових, фінансових, адміністративних і організаційних заходів держави та недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного та якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структури [2].

Політика держави в галузі міграції населення і трудових ресурсів включає в себе два напрямки: імміграційний, що регулює прийняття іноземних громадян, та еміграційний, який регулює порядок виїзду громадян з країни і забезпечує захист прав емігрантів за кордоном. Низька ефективність міграційної політики та недосконалість нормативно-правової бази призводять до зростання в Україні нелегальної трудової міграції, що сприяє появі низки проблем як для самих робітників, так і для держави, починаючи з загроз примусової праці, торгівлі людьми й обмеження прав і свобод наших громадян, закінчуючи суттєвим скороченням у структурі доходів державного бюджету.



Метою проведеного дослідження є визначення позитивних та негативних наслідків трудової міграції в Україні та обґрунтування пріоритетних напрямів державної міграційної трудової політики.

Деякі мільйони українців зараз працюють за межами України, переважно у державах Східної та Західної Європи. Основними країнами працевлаштування наших громадян останнім часом виступають Польща, Чехія, Італія, Португалія, Німеччина, Словаччина, Греція, Іспанія. Більша частина робітників знаходиться там неофіційно. Нелегальна зайнятість спричиняє появу чималої кількості проблем, пов'язаних з правовим захистом працівників-мігрантів, адже у гонитві за фінансовими ресурсами українські робітники дають згоду на важку фізичну працю, нерідко низькооплачувану, та через неофіційність працевлаштування вони не мають змоги захистити свої трудові права.

Значна частка українських трудових мігрантів – представники дефіцитних нині робітничих професій. Внаслідок відтоку висококваліфікованих фахівців відбувається погіршення якості кадрового забезпечення промисловості, будівництва, транспорту та інших галузей вітчизняної економіки. Тобто виникає нестача спеціалістів, і це заважає розвитку країни та знижує її конкурентоспроможність на світовому ринку. Втрата робочої сили негативно впливає на економічний, демографічний та культурний потенціали держави. Своєю чергою, трудова міграція має і свої плюси. Працюючи за кордоном, українські спеціалісти підвищують свою кваліфікацію, набувають нових виробничих і організаційних навичок, що приводить до підвищення ефективності і продуктивності їх праці в подальшому вже на території нашої країни.

Міграційні процеси стосуються не тільки працівників робітничих професій. Україну часто покидають медики, інженери, фізики, програмісти, науковці й інші представники інтелектуальної сфери, оскільки за кордоном їм гарантують кращі умови, високий рівень оплати праці і перспективи професійного розвитку. Процес інтелектуальної міграції має свої плюси і мінуси. Позитивними наслідками цього явища є підвищення кваліфікації вітчизняних учених за кордоном, що сприяє надходженню в Україну нових ідей, розробок і технологій, також відбувається напрацювання ділових зв'язків та інтеграція українських науковців до світового науково-технічного й освітнього товариства. З іншого боку, країна-донор кваліфікованих робітників та інженерно-технічного персоналу, вчених і фахівців переважно опиняється у великому програді, оскільки вона втрачає всі капітальні витрати вкладені у підготовку цих кадрів. Таким чином, країна-донор погіршує своє сьогоденне становище, втрачає перспективи розвитку в майбутньому. Відповідно, всі втрати країни-донора обертаються вирашем для іншої країни [3].

Також інтелектуальна міграція сприяє появі демографічних проблем. Вони виникають у зв'язку з тим, що з метою працевлаштування Україну покидають в основному молоді люди, це призводить до старіння нації, зменшення народжуваності і загрози відсутності природного приросту. Важливо розглядати трудову міграцію також як процес прийняття Україною потоку робочої сили з-за кордону. Це явище досить двояко впливає на економічне становище країни. З одного боку, в'їзд трудових мігрантів в Україну є причиною зниження рівня оплати праці місцевих працівників і сприяє зменшенню кількості вільних робочих місць для українців, з іншого боку, є і такі сфери економіки, в якій спостерігається дефіцит фахівців, в такому випадку, іноземні працівники заповнюють нестачу у цих нішах. Також іноземні спеціалісти можуть сприяти завезенню в Україну нових технологій та методів виробництва.

Отже, наслідки трудової міграції достатньо двоякі. З одного боку, вона сприяє обміну знаннями та досвідом, збільшує надходження коштів до державного бюджету, у вигляді грошових переказів заробітчан, допомагає розв'язувати проблему дефіциту робітників в окремих галузях за рахунок працівників з інших країн, але водночас трудова міграція супроводжується й численними негативними наслідками. Такими, наприклад, є відтік висококваліфікованих фахівців, скорочення у структурі доходів державного бюджету, породження демографічних проблем і негативний вплив на економічний і культурний потенціал держави.

Питання трудової міграції вимагає належного правового регулювання на національному рівні. Уже розроблені певні заходи щодо подолання негативного впливу трудової міграції, проте законодавча база потребує подальшого вдосконалення. Вбачається гарною ідеєю формування заходів щодо подолання проблеми трудової міграції на основі досвіду країн, у яких міграційна політика проводиться більш успішно. Розглядаючи політику країн Центральної Європи, можна помітити тенденцію орієнтації на монетарні стимули і допомогу в працевлаштуванні. Стратегія щодо монетарних стимулів включає в себе зниження податків, збільшення зарплат і тому подібне. Ці дії стимулюють повернення тих мігрантів, які покинули країну з метою пошуку більш високих доходів.

Друга стратегія передбачає розробку нової або покращення вже існуючої держпрограми працевлаштування, це стимулює повернення мігрантів, що рятуються від відсутності роботи. Вдосконалення міграційної політики також необхідно спрямовувати на боротьбу з занадто великим потоком робочої сили з-за кордону. Тобто потрібно залучати іноземну робочу силу у таких масштабах, щоб не було дефіциту або надлишку спеціалістів, і робочих місць вистачало для українських робітників. Існує потреба у введенні більш жорсткого контролю перетину кордонів мігрантами і законності їх знаходження на території країни [4].



Щодо інтелектуальної міграції, то її масштаби можна буде зменшити, якщо звернути увагу на фактори, які спонукають «переміщення» українських вчених на роботу за кордон. Серед таких можна виділити: страх залишитися на батьківщині без роботи з урахуванням тієї мінімальної уваги, яка приділяється зараз в Україні розвитку науки; відсутність перспектив професійного розвитку; відсутність можливості проводити серйозні наукові експерименти через те, що останнім часом фінансується в наукових організаціях лише зарплата, а от кошти на матеріали та обладнання не виділяються; недостатнє науково-інформаційне забезпечення діяльності вчених; падіння престижу науки в цілому в країні, що, до речі, виражається в прагненні молоді вступати в першу чергу у вищі, пов'язані з бізнесом, комерцією, і оминати вищі, що здійснюють підготовку спеціалістів за фундаментальними і природничими, а також гуманітарними напрямками [5]. Якщо ці нюанси будуть виправлені, то масштаби інтелектуальної міграції буде зменшено.

Необхідно зробити все можливе, щоб умови праці для вітчизняних робітників були максимально комфортними. Усі заохочення і привілеї повинні бути спрямовані, в першу чергу, на українців, адже щорічно в загальній структурі доходів українських трудових мігрантів питома вага переказів в країну своїм сім'ям скорочується, це вказує на те, що працівники разом із родинами покидають Україну, обираючи більш вигідні і комфортні пропозиції за кордоном. Польща, Чехія і Литва навіть проводять політику стимулювання переїзду сімей. Ці країни розуміють, що іноземні працівники значну частину коштів виводять з країни, і треба зробити так, щоб одержувачі цих переказів жили в ній. Тим самим, якщо політика буде проведена успішно, то Україна втратить своїх фахівців, гроші, які вони разом зі своїми родинами вносили до державного бюджету, а від'їзд дітей заробітчан наблизить нас до старіння нації і демографічної кризи. Щоб проблема трудової міграції не переросла у катастрофу, необхідно негайно змінювати ситуацію на українському ринку праці і вдосконалювати міграційну політику.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофєєнко Л. В.

Література: 1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. 2. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. Київ, 1991. 361 с. 3. Медіна Т., Пендюр Н. Інтелектуальна міграція з України: причини та наслідки. *Релігія та соціум*. 2014. № 1–2. С. 150–157. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/relsoc_2014_1-2_24. 4. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 363 с. 5. Акімов Д. М. Інтелектуальна трудова міграція: Наскільки страждає Україна від «утечки мозгов». *Європейські перспективи*. 2011. № 2. Ч. 1. С. 60–63.



ЩОДО ПРОБЛЕМИ НЕЛЕГАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 349.225

Балюра А. Р.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто проблему нелегального працевлаштування в Україні та причини її появи. Виявлено ризики, які виникають у суб'єктів неофіційно оформлених трудових відносин. Надано практичні рекомендації щодо шляхів, способів та інструментів, що можуть сприяти подоланню цієї проблеми.



Ключові слова: нелегальне працевлаштування, неофіційно оформлені трудові відносини, трудовий договір, соціальні гарантії.

Анотація. В статті розглянуто проблему нелегального трудоустрою в Україні та причини її появи. Виявлені ризики, що виникають у суб'єктів неофіційно оформлених трудових відносин. Дані практичні рекомендації стосуються шляхів, способів та інструментів, які можуть допомогти подолати цю проблему.

Ключевые слова: нелегальное трудоустройство, неофициально оформленные трудовые отношения, трудовой договор, социальные гарантии.

Annotation. The article considers the problem of illegal employment in Ukraine and the reasons for its appearance. The risks that arise in the subjects of informal employment relationships have been identified. Practical recommendations are given on ways, methods and tools that can help to overcome this problem.

Keywords: illegal employment, informal employment, employment contract, social guarantees.

Проблема нелегального працевлаштування є актуальною і відноситься до числа найважливіших загально-економічних проблем не тільки в Україні, а й в усьому світі.

У нашій країні непоодинокі випадки, коли робітники працюють без офіційного оформлення. Такий стан речей призводить до суттєвого скорочення у структурі доходів державного бюджету у зв'язку з недоотриманням фінансових ресурсів через несплату податків і зборів, а також до незахищеності неофіційно оформлених працівників від роботодавців, які, своєю чергою, ризикують бути притягнутими до відповідальності за порушення законодавства. Тобто у цьому випадку збитків зазнає і робітник, і роботодавець, і, звичайно, держава. Перед тим, як детальніше дослідити негативний вплив неофіційних трудових відносин, необхідно розглянути, що собою являє легальне працевлаштування.

Праця відіграє дуже важливу роль у житті людини. Саме вона є джерелом задоволення потреб і рушійною силою для розвитку технологій і усього суспільства в цілому. Переважною формою здійснення трудової діяльності є наймана праця. Як зазначає професор В. В. Лазор, «наймана праця – це праця несамостійна, що здійснюється на користь роботодавця і через це вимагає додаткових зусиль з організації й управління процесом праці з боку останнього» [1; 11]. Найману працю можна охарактеризувати як взаємодію двох основних учасників ринку праці – працівника і роботодавця, які вступають в договірні відносини у зв'язку з використанням здібностей робітника виконувати певну роботу за обумовлену плату.

Трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України. Роботодавець не має права допускати до роботи працівника без офіційного оформлення. Необхідно зауважити, що оформлення буде вважатися дійсним, тільки якщо дотримана найголовніша умова. Згідно зі статтею 2 КЗпП України: «Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою» [2]. Тобто трудові відносини вважатимуться легальними лише у разі укладення трудового договору. Саме він гарантує повний захист з боку закону прав та інтересів як працівника, так і роботодавця.

На жаль, велика частка працівників у наш час обіймають свої посади нелегально.

Високий рівень тінізації оплати праці пояснюється:

- 1) значним розривом між вартістю трудових ресурсів для роботодавця та фактичною сумою, яку працюючий отримує за свою працю;
- 2) толерантним ставленням працюючих до практики виплати неофіційних заробітних плат та, відповідно, позбавлення їх гарантії щодо пенсійного та соціального забезпечення;
- 3) відчуттям невідповідності сплачених податків і внесків якості державних послуг, що призводить до необхідності значних додаткових витрат з боку населення з метою отримання цих послуг на належному рівні;
- 4) відчуттям несправедливості системи розподілу пенсій, пов'язаної з наявністю великої кількості спеціальних, професійних, особливих і пільгових професійних режимів [3].

Роботодавці намагаються уникнути офіційного працевлаштування робітників з різних причин. Головні серед них – необхідність сплачувати податки з заробітної плати працівника, зобов'язання оплачувати їм лікарняні і відпустки та ін. Це, безумовно, наражає самих роботодавців на небезпеку, адже вони порушують закон. Їх основні ризики пов'язані з тим, що нелегальні трудові відносини можуть бути виявлені, і тоді роботодавець буде притягнутий до відповідальності. Згідно зі ст. 265 Кодексу законів про працю: «Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)... » [2].



Ризикованим для роботодавців є ще те, що неоформлені працівники не є матеріально відповідальними, тому офіційно не несуть ніякої відповідальності за роботу, яку виконують. Вони можуть у будь-який момент покинути робоче місце, в них відсутня мотивація до праці, це може призвести до низької ефективності їх праці. Якщо ж робітники будуть оформлені офіційно, то відповідно до статті 139 Кодексу Законів про працю: «Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [2]. Це дає роботодавцю гарантію, що роботи будуть виконані якісно і дисципліновано.

Важливим є той факт, що офіційне оформлення трудових відносин забезпечує підприємству позитивний імідж і репутацію, а це є великою перевагою в умовах конкурентної боротьби на ринку праці.

Також у процесі праці може бути пошкоджено майно підприємства, а роботодавець у цьому випадку не зможе отримати захист з боку держави, та якщо з робітником буде укладено трудовий договір, то він нестиме за це відповідальність, бо згідно зі статтею 130 Кодексу Законів про працю: «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [2].

Другий суб'єкт трудових відносин, який страждає в умовах неофіційного працевлаштування, – сам робітник. Укладення трудового договору відкриває доступ до багатьох соціальних благ, а неоформлені офіційно працівники є незахищеними від незаконного звільнення, вони лишаются захисту з боку держави, гарантій на комфортні та безпечні умови праці, права на відпочинок.

Окрім того, за відсутністю трудового договору для особи недоступними є відшкодування матеріального і морального збитку при виробничих травмах, оплата лікарняних листків, оплачувані відпустки, можливість отримання достойної пенсії у майбутньому тощо.

Усі важливі умови праці чітко прописані в договорі, і якщо вони будуть порушені, то працівник може звернутися до суду, а при трудових відносинах, які не були офіційно оформлені, захистити працівника буде неможливо.

Звичайно, від наявності нелегального працевлаштування не може не страждати держава. Роботодавець не надає інформацію щодо прийняття працівника на роботу у відповідні державні органи і завдяки цьому уникає сплати податків, а також відраховування коштів у пенсійний фонд. У зв'язку з цим гроші не потрапляють у державний бюджет, а зважаючи на те, що в нашій країні без офіційного оформлення працюють велика кількість робітників, ці втрати є немалими.

Також бюджет України страждає через те, що багато працівників погоджуються на працю за межами нашої держави, а якщо працевлаштування виявляється ще й нелегальним, то це є великим ризиком для цих робітників і позбавляє державу можливості захищати своїх громадян.

Найбільш відчутним недоліком неофіційної роботи в інших країнах для українців є те, що обіцянки роботодавця можуть значно відрізнятись від реальних умов праці. Відсутність договору призводить до того, що обумовлені обов'язки або тривалість робочого дня можуть не дотримуватись. Зустрічаються і такі випадки, коли працівнику відмовляються платити за роботу, у цій ситуації людина ніяк не може довести свою правоту, адже праця не була офіційно оформлена.

Нерідко люди під час роботи отримують травми або навіть стають жертвами насильства, і у цьому випадку роботодавці часто відмовляють у допомозі, адже не хочуть ризикувати, бо прийдеться нести відповідальність за наймання нелегальної робочої сили. Зрозуміло, що неофіційно працевлаштовані українці за кордоном є незахищеними і не можуть розраховувати на допомогу з боку нашої держави, а самостійно вони не в змозі собі допомогти, адже у випадку звернення до поліції їм необхідно буде підтвердити своє право перебувати в країні, і якщо вони не зможуть цього зробити, їм загрожує депортація та заборона на в'їзд у цю країну на певний період часу [4].

Отже, порівняно з неофіційним працевлаштуванням, офіційне має набагато більше плюсів. В умовах легальних трудових відносин забезпечується захист прав та інтересів працівника й роботодавця з боку закону, робітник отримує чимало соціальних гарантій, державний бюджет не страждає від недоотримання фінансових ресурсів. Нелегальне працевлаштування, своєю чергою, перешкоджає розвитку економіки країни та підвищенню рівня життя населення. Громадяни України залишаються незахищеними і дуже ризикують, особливо, якщо працюють за кордоном, адже там вони є ще більш незахищеними.

Подолати повністю проблему нелегального працевлаштування, зважаючи на її масштаби, майже неможливо, але спробувати зменшити кількісний показник неофіційно оформлених працівників цілком реально.

По-перше, інколи люди погоджуються на нелегальну працю у зв'язку з незнанням своїх прав, доступних соціальних і трудових гарантій з боку держави та ризиків, на які вони йдуть, порушуючи закон.



Тобто необхідно налагодити інформування громадян. Можна організувати семінари щодо переваг легального працевлаштування для роботодавців, працівників, безробітних і студентів. Інформацію також можна транслювати на телебаченні, сайтах із ваканціями, на білбордах тощо.

По-друге, у нашій країні все більше людей вирішують відмовитись від гарантованої державою пенсії на користь власним заощадженням у зв'язку з недостатньою величиною пенсійних виплат. Більшість не мають бажання виживати на 2000–2500 гривень у місяць, а тому навіть не намагаються заробити стаж на офіційній посаді. З цього можна зробити висновки, що необхідно оптимізувати відрахування до соціальних фондів, тому що існуюча ставка не дає можливості державі забезпечити громадян похилого віку пенсіями, які відповідали б їх реальним фінансовим потребам.

Ще одним з шляхів подолання цієї проблеми є зменшення навантаження на оплату праці податками та страховими внесками. Адже найголовнішою причиною, через яку роботодавці погоджуються взяти на роботу нелегально працівника, є саме економія коштів і збільшення прибутку.

Також корисним може стати збільшення кількості інспекційних перевірок і більш суворий контроль з боку держави.

Можна перейняти досвід у боротьбі з нелегальним працевлаштуванням, наприклад, у Німеччини. Депутати Бундестагу Німеччини ухвалили законопроект про посилення заходів з протидії нелегальному працевлаштуванню. Одне з важливих нововведень – законопроект зобов'язує роботодавців надавати працівникам гідні умови проживання. Відтепер цей пункт входить до так званого мінімуму для працевлаштування, якого повинен дотримуватися роботодавець [5].

Покращення умов для працівників стане мотивацією віддати перевагу легальним трудовим відносинам та, можливо, відіб'є в них бажання працювати за кордоном без офіційного оформлення, адже, частіше за все, житло нелегальним заробітчанами роботодавці забезпечують не дуже комфортно.

А взагалі ця проблема не буде остаточно вирішена, поки в Україні процвітає корупція. Багато перевірок проводяться неналежним чином, реальні дані підробляються, і роботодавці залишаються безкарними. Тобто з цими проблемами необхідно боротись комплексно.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофєєнко Л. В.

Література: 1. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ : Література, 2004. 352 с. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 3. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. Київ : НІСД, 2011. 31 с. 4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. 5. Європейська Правда. Міжнародна безпека та євроінтеграція України / Німеччина посилює боротьбу з нелегальним працевлаштуванням. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/06/7/7097045/>.





ПОСЕСОРНИЙ ЗАХИСТ

УДК 347.23

Бардакова М. С.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено вивчення посесорного захисту як способу захисту володіння. Розглянуто його застосування та проаналізовано здійснення. Досліджено поняття про позови, що надавали цей захист, і узагальнено їх значення.

Ключові слова: посесорний захист, інтердикти, види інтердиктів, їх спрямування та застосування, преторський позов.

Аннотация. Исследовано изучение посессорной защиты как способа защиты владения. Рассмотрено его основание, и проанализировано осуществление. Исследованы понятия об исках, предоставлявших эту защиту, и обобщено их значение.

Ключевые слова: посессорная защита, интердикты, виды интердиктов, их направление и применение, преторский иск.

Annotation. The study of possessory protection as a method of protecting property is investigated. Its foundation is considered and its implementation is analyzed. A study was conducted for the concepts of claims that provided this protection and their meaning is summarized.

Keywords: possessory protection, interdicts, types of interdicts, their direction and application, praetorsкого claim.

«Посесорний» захист або власницький незаслужено ігнорується в спеціальній літературі. І навіть більшість учених сходяться на одній думці – у сучасній цивілістичній доктрині він відсутній. Тому через ці причини теоретичні дослідження зводяться до історичного аналізу його становлення в європейських приватноправових законодавчих актах [1]. Та перед тим, як розглянемо його історію, з'ясуємо, чим насамперед він є. Власницький (посесорний) захист – це володіння реального панування особи над річчю. Він впливає з фактичних, фізичних відносин особи до предмета володіння і до того ж не як елемента суб'єктивного речовини права, а як допоміжного. Тобто, інакше кажучи, це захист, що побудований на з'ясуванні лише одних фактів, а саме – володіння і його самоврядного порушення [2]. Також треба доповнити, що вони (факти) не залежать від питання про право на володіння цією річчю.

Навпаки, були спрощені та мали попередній характер: якщо в результаті суперечки про володіння річчю призначалася не тому, хто мав на неї право, то цей останній міг потім пред'явити власний позов. І у разі вдалого свого права власності (а не тільки володіння) він міг потребувати річчю від фактичного власника. Інакше кажучи, захист володіння зовсім не вичерпувався, оскільки в разі невдачі залишалася можливість звернення до віндикаційного позову). Умова надання захисту була «не таємною, не насильницькою і не по оренді» володарюванням річчю. А здійснювався він у позасудовому, адміністративному порядку за допомогою преторських засобів – інтердиктів. (Інтердикти – розпорядження претора, якими він забороняв здійснювати які-небудь протиправні дії, спочатку адресувалися конкретним особам, а потім проголошувались як загальнообов'язкове правило) [3] Після того, як з'ясувалося питання: «Що таке власницький захист? І що він собою представляє?», розглянемо його історію.

Джерела власницького захисту беруть свій початок, як це не дивно, ще в римському праві та формування його – заслуга преторської правотворчої діяльності [4]. Через свої власницькі інтердикти вона мала право захищати сам факт володіння будь-яких речей, не встановлюючи, чи пов'язаний цей факт з правом власності на цю річ. У процесі застосування таких інтердиктів юристами вироблялися основні ознаки володіння. Це було для того, аби вони робили його захисним правом і можна було їх виокремити з-поміж інших подібних випадків володіння, яке не володіє спеціальним захистом.

Ці інтердикти характеризувалися декількома видами [5]: 1) Стосувалося утримання володіння, воно було розроблене саме для захисту власника, який ще не втратив володіння річчю та у разі його захисту від посягань третіх осіб. Тут слід згадати, що утримання володіння також поділяється на типи: 1-й був для рухомих речей (interdictum utrubi). Цей документ спрямований на забезпечення інтересів основного власника стосовно інших. Наприклад, будь-які речі цього типу могли вийти легко з володіння в реальності, тому заради запобігання таких ситуацій су-



перечки вирішувалися арифметично: хто володів річчю більшу тривалість часу протягом року (відлік починався з моменту видання інтердикту), той і вважався основним власником, і ця річ закріплювалася за ним. 2-й тип або вид утримання володіння був утворений для нерухомоті (*interdictum uti possidetis*).

Він спрямовувався на забезпечення реального володіння нерухомих речей на необхідний час, тим самим гарантуючи особі припинення сторонніх зазіхань на його володіння (приклад: заборона вселення третіх осіб у будинок власника). Але у цьому типі є деякі нюанси. Адже власницький захист цього документа надавався не всім. Було заборонено отримання нерухомоті для людей, які захоплювали її силою, таємно або отримували від противника в процесі використання до запитання.

Але дивує інше. У разі захоплення нерухомоті незаконним загарбником він мав повне право просити захист його володіння від посягань особи, у якої він незаконно захопив цю нерухомоть. У цій справі йому допомагав захист інтердикту. Тим більше видавався він на прохання зацікавленої особи незалежно від давності володіння. 2) Вид, вже інтердиктів, було утворено для повернення примусового або таємного втраченого володіння. 3) І останній – третій. Укладений, аби встановити володіння вперше. Види існували не просто так, вони спрямовувались на: охорону наявного володіння від посягань; II. відновлення вже порушеного, втраченого володіння; III. отримання володіння вперше.

Позови володіння не обмежувалися лише інтердиктами. Власницький захист захищалося й преторським позовом, який увійшов в історію як позов публіцистів або позов з фікцією (*actio fictio*). Ще його називали «хитрим» [6].

Він застосовувався для необхідності підведення нових відношень під чинні види позовів. Для цього допускалося існування фактів, яких насправді не було, або відсутність тих фактів, які реально мали місце. Фікція включалася до інтенції (Іntenція має декілька значень. У римському праві вона є частиною процесуальної формули, в якій міститься вимога. У ній наводилася підстава позову (яка була згідно з цивільним правом або реальністю, визнаною претором).

А також був тільки окреслений або визначений предметом позову насамперед уточнений суддями). Як правило, вона застосовувалася для поширення права на конкретний позов на осіб, що не мали його за *ius civile* (цивільне право) або для виправдання того, хто мав бути засудженим за суворим законом. Для того, щоб стало більш зрозуміло, наведено приклад. Аби захистити права особи, що отримала право вимоги до боржника від первісного кредитора, застосовувалася фікція, яка свідчила про факт, який зазначав, що саме ця особа є спадкоємцем первісного кредитора, а отже, вона набула його права й обов'язки у зобов'язанні.

Отже, в сучасній цивілістичній науці одні вважають, що відновлення посесорного захисту є необхідним, а інші, своєю чергою, виступають проти. Адже противники включення норм про володіння в правопорядок вважають достатніми способи захисту, які вже закріплені. Тому введення посесорного захисту не є виправданим. Основний аргумент такої позиції полягає в тому, що сучасні умови з появою інституту державної реєстрації вимагають доказів прав на річ (зокрема на нерухомоту), але при цьому не уявляють будь-яких ускладнень. У результаті цього висновку оперативність, заради якої був створений інститут власницького захисту, втрачається [7].

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Коновалов А. В. Владение и владельческой защиты в гражданском праве: монография. СПб. : Юридический центр Пресс, 2002. 335 с. 2. Борисов А. Б., Бочаров А. И. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации части 1, 2, 3, 4. М. : Книжный мир, 2013. 450 с. 3. Суханов Е. А. К понятию вещного права. *Гражданское право*. 2004. № 1. С. 11. 4. Мальбин Д. А. Владельческая защита и защита добросовестного приобретателя // Весенние юридические чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Весенние юридические чтения» (27–28 апреля 2012 г., Харьков, Украина). Харьков : ИФИ, 2012. С. 118–124. 5. Лапина В. В. Институт приобретательной давности и способы защиты срока владения в гражданском праве России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Москва, 2006. 186 с. 6. Бевзенко Р. С. Защита добросовестно приобретенного владения в гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Саратов, 2002. 191 с. 7. Гришаев С. П. Знание в гражданском праве. URL: http://mgu.edu.ua/docs/publicacii/inter_konf_zbir.pdf.





ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ЄС ТА УКРАЇНІ

УДК 349.2(477+061.1ЄС)

Баталічева Н. О.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті проаналізовано правове регулювання дистанційної роботи в деяких країнах ЄС та Україні. Проведено порівняльний аналіз і розмежування понять «дистанційна робота» й «надомна робота». Запропоновано рекомендації щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи в Україні.

Ключові слова: дистанційна робота, правове регулювання, законодавство, зайнятість населення, надомна робота, домашній працівник.

Аннотация. В статье проанализировано правовое регулирование дистанционной работы в некоторых странах ЕС и в Украине. Проведены сравнительный анализ и разграничение понятий «дистанционная работа» и «надомная работа». Предложены рекомендации по усовершенствованию правового регулирования дистанционной работы в Украине.

Ключевые слова: дистанционная работа, правовое регулирование, законодательство, занятость населения, надомная работа, домашний работник.

Annotation. The article analyzes the legal regulation of teleworking in some EU countries and Ukraine. A comparative analysis and delineation of the concepts of «distance work» and «home work» is carried out. Recommendations for improving the legal regulation of teleworking in Ukraine are offered.

Keywords: distance work, legal regulation, legislation, employment, home work, domestic worker.

Постановка проблеми. Виконання роботи дистанційно, зокрема у ситуації пандемії, як ніколи підтверджує важливість правового регулювання такої роботи. Більше 40 % респондентів зазначили про недоліки дистанційної роботи, серед яких – відсутність у роботодавця технологій, необхідних для забезпечення роботи вдома та її подальшого регулювання.

До ситуації з пандемією дистанційний вид роботи існував у чинному законодавстві винятково під терміном «надомна праця» і позначав працю тих працівників, які виконують роботу на підставі трудового договору вдома, але при цьому поєднують риси найманих працівників і самозайнятих осіб. Відносно незначна частина населення у світі працювала дистанційно на постійній основі, переважно у тих країнах, де законодавством регулюються питання віддаленої роботи, наприклад, у країнах Європейського Союзу. Під час першої хвилі пандемії, за оцінками Міжнародної організації праці, 8 % світової робочої сили, або приблизно 260 мільйонів працівників, що постійно працювали вдома до пандемії COVID-19, за даними дослідження Gradus, станом на березень-квітень 2020 року близько 45 % дорослого населення України працювали дистанційно. При цьому 37 % стверджують про те, що хотіли би працювати віддалено й далі, адже це зручно й економить час; 21 % – хочуть працювати вдома, поки не мине загроза вірусу [1].

Зрозуміло, що частка працюючих дистанційно навряд чи повернеться до докарантинних показників, адже, як демонструють опитування, багато працівників в Україні відчуті деякі переваги дистанційної праці і не хотіли б від них відмовлятися, проте більше 40 % респондентів не влаштовують технології організації дистанційної роботи й близько 18 % серед них стверджують, що порушуються їх права, тому дослідження питань регулювання дистанційної роботи край важливо, при цьому доцільно враховувати досвід західних країн.

Теоретичним проблемам дистанційної зайнятості було присвячено праці: З. Варналія, С. Вовканича, Б. Заблоцького, Е. Лібанової, М. Мельничук, С. Мороз, В. Онікієнка, М. Пітюлича, В. Процевського, У. Садової, Л. Семів, Я. Свічкаревої, В. Стещенко, Л. Шевчук, О. Ярошенко [1]. Однак питання правового регулювання дистанційної зайнятості в західних країнах і запозичення такого досвіду в національне законодавство залишається не вивченим, тому тема є актуальною.

Метою цієї роботи є узагальнення досвіду країн ЄС у питанні регулювання дистанційної роботи, дослідження ситуації в Україні та розробка пропозицій для впровадження в законодавство країни.



Виклад основного матеріалу. Дистанційна робота – це форма організації і виконання роботи, коли відповідно до трудового договору робота може виконуватися віддалено від місця роботи за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій поза приміщенням власника або уповноваженого ним органу [1]. Виконання такого виду роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Європейську рамкову угоду про телероботу («форма організації і виконання робіт з використанням інформаційних технологій у контексті трудових відносин, де робота, яка також може бути виконана в приміщеннях роботодавця, здійснюється поза приміщеннями на регулярній основі») було підписано у 16.07.2002 року в ЄС [2]. В цій угоді на міжнародному рівні було зазначено питання дистанційної роботи, унормоване Конвенцією МОП 177 про надомну працю від 20.06.1996 р.,

Конвенцією МОП 189 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. та Рекомендацією МОП 201 й на національному рівнях укладені внутрішньодержавні угоди між країнами Європейського Союзу [2].

До основних особливостей слід віднести такі: зберігання прав дистанційних працівників на рівні з офісними, захист інформації, добровільний характер, самостійна організація робочого часу, недоторканість приватного життя, забезпечення роботодавцем необхідного технічного обладнання на постійній основі.

Питання дистанційної роботи до 2020 року в Україні не мали чіткого законодавчого регулювання. В Україні щодо працівників, які працювали на дистанційній основі, вживався термін «домашній працівник». Ще у 2018 році була спроба врегулювати дистанційну працю й додати до КЗпП дві нові статті 71 «Особливості зайнятості домашніх працівників» й 72 «Особливості регулювання дистанційної роботи», які містили наступні положення [3]: гарантії щодо зайнятості, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю, які надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю; права й гарантії, умови щодо охорони праці для дистанційних працівників збігаються з правами, які передбачені законодавством та колективним договором для працівників для офісних працівників; регулювання домашньої праці визначаються умовами трудового договору; зобов'язання роботодавця забезпечити захист персональних даних, а також даних і процедур, які працівник створює, використовує, передає власникові або уповноваженому ним органу при виконанні трудової функції дистанційно; зобов'язання роботодавця забезпечити доступ до використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій.

У статті 24 ч. 1 п. 6.1 КЗпП України зазначено таке: «При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі». При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України, оплата праці здійснюється у повному обсязі та строки, визначені діючим трудовим договором» [3].

В умовах світової пандемії актуальним стало питання розмежування понять надомної роботи та дистанційної, а також регулювання дистанційної роботи. Впроваджений українським законодавством карантин від 12 березня 2020 року спричинив впровадження дистанційної праці як тимчасового заходу на період карантину за бажанням працівника.

Незважаючи на прийняті законопроекти стосовно регулювання процесів дистанційної роботи, протягом перших місяців застосування дистанційної роботи перед працівниками і роботодавцями виникла низка проблем, які необхідно було врегулювати.

Це спричинило ухвалення законопроекту № 4051 від 04.09.2020, в якому було додані нові положення, згідно з якими «працівникові, який виконує дистанційну роботу, має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку, при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни» [4].

Окрім того, було зазначено необхідність забезпечення можливості працівників з дистанційного ознайомлення із правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, з вимогами щодо охорони праці повідомленнями та іншими документами шляхом обміну електронними документами використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема, відеозв'язку, а також забезпечення можливості працівника поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця. Питання розмежування «надомної» та дистанційної роботи» також знайшло відображення у зазначеному законопроекті (табл. 1).

Таким чином, дистанційна робота – це сучасний аналог надомної роботи, тобто робота не пов'язана з конкретним робочим місцем на підприємстві, але припускає виконання певного завдання, даного роботодавцем, при цьому виконання функцій не передбачає різного роду переміщення [5].



Таблиця 1

Відмінності видів робіт

Вид	Особливості
Надомна робота	Працівник: <ul style="list-style-type: none"> – працює за місцем проживання, де закріплено його робочу зону; – повинен дотримуватися правил загального режиму роботи компанії; – має фіксоване робоче місце, яке не можна змінити, не узгодивши з прямим керівником [5]. Офісний розпорядок дня та контроль керівника зберігається, ведеться точний облік відпрацьованого часу
Дистанційна робота	Працівник: <ul style="list-style-type: none"> – може працювати в будь-якому місці за вибором працівника, при цьому особисто відповідає за забезпечення необхідних умов праці. При дистанційній роботі працівник розподіляє свій робочий час, як йому зручно, фактично пропускаючи правила внутрішнього трудового розпорядку

Висновок. Отже, у сфері трудових відносин в Україні відбулося активне впровадження дистанційної роботи, яка до виникнення світової пандемії не мала належного правового регулювання в законодавстві. Крім того, відбулася диференціація понять «надомна робота» й «дистанційна робота». Досвід ЄС показав необхідність відображення в законодавстві таких положень, як регулювання строку виконання робіт; визначення часу для зв'язку між роботодавцем і працівником; відшкодування витрат працівнику в разі виходу з ладу обладнання; відповідальність роботодавців за безпеку й умови праці, заходи з надання невідкладної допомоги та належного технічного забезпечення. Крім того, варто впровадити та врегулювати необхідність медичного огляду, лікарняних за рахунок роботодавця, адже працівник протягом всього робочого часу використовує обладнання, яке негативно впливає на його здоров'я. Це можна реалізувати внесенням змін до відповідного законодавства, КЗпП, а також зафіксувати в нормативних документах для того, щоб вести контроль діяльності у сфері зайнятості дистанційної роботи.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофєєнко Л. В.

Література: 1. Гук Н. А. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду. Ефективна економіка. 2014. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=634>. 2. Европейское рамочное соглашение о телеработе от 16 июля 2002 года. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-dialogue/documents/publication/wcms_250178.pdf. 3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 4. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 363 с. 5. Лушніков А. М., Фоміна М. А. Особливості правового регулювання трудових відносин при нестандартних формах зайнятості. Праця за кордоном. 2015. № 2. С. 88–109.





ЗАХИСТ ПРАВ РОБІТНИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ В УКРАЇНІ

УДК 349.2:578.834.1(477)

Бельська А. А.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено аналіз основних положень трудового права України. Визначено теоретичні та практичні питання захисту прав робітників. Розглянуто положення захисту трудових прав робітників в Україні під час пандемії COVID-19. Надано рекомендації щодо дії працівників при порушенні їх прав.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, захист прав робітників, адміністративні правопорушення, оплата праці, безпечні умови праці, пандемія, COVID-19, інфекційні хвороби, карантин.

Аннотация. Проведен анализ основных положений трудового права Украины. Определены теоретические и практические вопросы защиты прав рабочих. Рассмотрены положения защиты трудовых прав работников в Украине во время пандемии COVID-19. Предоставлены рекомендации по действиям работников при нарушении их прав.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, защита прав рабочих, административные правонарушения, оплата труда, безопасные условия труда, пандемия, COVID-19, инфекционные болезни, карантин.

Annotation. The analysis of the main provisions of the labor law of Ukraine is carried out. The theoretical and practical issues of protection of workers' rights are determined. The provisions of the protection of labor rights of workers in Ukraine during the COVID-19 pandemic were considered. Recommendations on the actions of employees in case of violation of their rights are given.

Keywords: labor law, labor legislation, protection of workers' rights, administrative offenses, wages, safe working conditions, pandemic, COVID-19, infectious diseases, quarantine.

Всесвітня організація охорони здоров'я у березні 2020 року оголосила початок пандемії коронавірусу COVID-19, а українці відчули вплив пандемії після Постанови Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 року «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19», в якій було вирішено установити на усій території України карантин. У зв'язку із запровадженням карантину значна кількість діючих суб'єктів господарювання, окрім об'єктів критичної інфраструктури, вимушена була обмежити чи призупинити господарську діяльність.

Для того щоб зменшити збитки під час карантину, роботодавці почали порушувати права робітників. Це стосується незаконного звільнення з роботи, примусового отримання відпустки без збереження заробітної плати, затримки оплати праці, тощо. Ситуація ускладнюється тим, що багато працівників часто не знають своїх прав і не розуміють, як їх відстоювати при порушенні.

Істотний внесок у вирішення проблем пов'язаних з організацією праці та трудового права в Україні зробили такі видатні вчені-науковці, як А. В. Базилюк, М. Т. Білуха, Д. П. Богиня, А. В. Калина, А. М. Колот, А. М. Кузьмінський, М. Я. Остапюк, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, О. М. Уманський та ін.

Метою роботи є дослідження положення захисту трудових прав робітників в Україні під час пандемії COVID-19. Для цього розглянемо основні положення трудового права України, що діють у кризових становищах, визначимо теоретичні і практичні питання захисту прав робітників у таких обставинах, надамо рекомендації щодо дії працівників при порушенні їх прав.

Основні положення щодо реалізації права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці в процесі трудової діяльності задекларовані у міжнародних актах, ратифікованих Верховною Радою України, та визначені у Конституції України, КЗпП України та інших нормативно правових актах.

У ст. 43 конституції України зазначається, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, на своєчасне одержання винагороди, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Ці права не повинні порушуватися ні за яких обставин, в тому числі при кризових становищах у суспільстві [1].



Також відповідні права та гарантії зазначаються в КЗпП України, а саме в ст. 2 вказано, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [2].

18 березня 2020 року та 30 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон № 530-IX та Закон № 540-IX. Ці закони вносять зміни до деяких законодавчих актів України і спрямовані на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19). Вони також забезпечують додаткові соціальні та економічні гарантії у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби. Зокрема, у трудовому законодавстві запроваджено низку законодавчих нововведень, а саме:

- визначено порядок оплати праці під час простою підприємств у зв'язку із введенням карантину;
- надано право роботодавцю доручати працівникам виконувати протягом певного періоду роботу вдома;
- запроваджено режим дистанційної (надомної роботи);
- врегульовано питання гнучкого режиму робочого часу;
- на період карантину працівникам було надано право на отримання відпустки без збереження заробітної плати;
- запроваджено виплату допомоги з часткового безробіття працівникам малих і середніх підприємств [3–5].

Але жодних спеціальних норм по захисту прав робітників на час карантину не прийнято. Тому необхідно знати свої права та не допускати їх порушення. Так, наприклад, за нормами чинного законодавства: працівник не може бути звільнений інакше як з підстав, прямо визначених законом. Положення Кодексу законів про працю України не дають права роботодавцю звільнити працівників через введення карантину або обмежувальні заходи.

У разі звільнення роботодавець має ознайомити працівника із наказом про звільнення, провести з ним повний розрахунок в останній день роботи та видати належним чином заповнену трудову книжку.

Далі вже звільнений працівник може зареєструватися у Центрі зайнятості, що надає йому можливість реалізувати передбачене законом право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та отримувати соціальну допомогу по безробіттю.

Якщо ж працівник вважає, що звільнення незаконне, то в такому випадку він має право звернутися до суду за захистом порушених трудових прав (із позовом про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу). У разі порушення термінів виплати заробітної плати працівнику необхідно написати заяву до роботодавця про виплату заробітної плати, а членам профспілки – звернутися із відповідними заявами до профспілкового комітету профспілкової організації.

У разі відсутності результату переговорів профспілкового комітету з роботодавцем – звернутися до комісії по трудових спорах (рішення якої буде обов'язковим для виконання роботодавцем або виконуватиметься у примусовому порядку державним виконавцем аналогічно з судовим рішенням).

У разі відсутності на підприємстві комісії по трудових спорах, або якщо працівник не погоджується з рішенням комісії, – звернутися безпосередньо до суду з заявою про видачу судового наказу про примусове стягнення заробітної плати.

На будь-якому етапі працівник має можливість звернутися до Держпраці або її територіальних органів із скаргою на дії роботодавця для притягнення його до кримінальної, адміністративної та фінансової відповідальності [6].

Відповідно до ст. 232, 233 КЗпП України працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи місько-районного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [2].

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [7].

З питань відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівник може звернутися до суду не пізніше тримісячного строку з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.



Таким чином, працівник при виникненні ситуації порушення має право звернутися до: адміністрації підприємства для отримання роз'яснень, інформації щодо обставин порушених прав та отримати відповідь у письмовому вигляді у встановлений законом термін; професійної спілки (у разі її утворення), до завдань якої, зокрема, належить представництво інтересів працівників у взаємовідносинах з адміністрацією, іншими органами та установами, нагляд за дотриманням законодавства про працю; територіального органу Державної служби України з питань праці із заявою про порушення законодавства про працю; правоохоронних органів, якщо є ознаки правопорушень, за які передбачена кримінальна відповідальність.

Підсумовуючи, можна зазначити, що під час пандемії COVID-19 в Україні діють всі правові акти, які забезпечують захист трудових прав працівників у всіх сферах економічної діяльності. Але, крім деяких нововведень, жодних спеціальних актів трудового законодавства на час карантину не прийнято. Без законних підстав роботодавець не може звільнити працівника, не має право примусово відправити у відпустку без збереження заробітної плати, затримати оплату праці. Підприємство повинно забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці. У разі порушення своїх прав робітник має звертатися до судової влади.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофеєнко Л. В.

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. 1971. № 50. Ст. 375. 3. Закон України № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2020. № 16. Ст.100. 4. Закон України № 540-IX «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)» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2020. № 18. Ст. 123. 5. Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2000. № 29. Ст. 228. 6. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР). 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122. 7. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.



ОБҐРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

УДК 331.5(477)

Білокопитова А. В.

Магістрант 2 року навчання
відділу заочної, дистанційної та післядипломної освіти ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність поняття продуктивної зайнятості. Проаналізовано рівень зайнятості і безробіття в Україні. Виявлено основні проблеми продуктивної зайнятості та запропоновано заходи щодо її підвищення в Україні.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, продуктивна зайнятість, економічно активне населення.



Аннотація. Раскрыта сущность понятия продуктивной занятости. Проанализирован уровень занятости и безработицы в Украине. Выявлены основные проблемы продуктивной занятости, и предложены меры по ее повышению в Украине.

Ключевые слова: занятость, безработица, продуктивная занятость, экономически активное население.

Annotation. Creation of the understanding of productive occupation. The level of employment and security in Ukraine has been analyzed. The main problems of productive employment have been identified, and you have been prompted to come to the school of promotion in Ukraine.

Keywords: employment, unemployment, productive employment, economically active population.

Політика зайнятості спрямована на реалізацію її економічної та соціальної функцій. Досягнення повної, продуктивної і ефективною зайнятості є найважливішим завданням соціально-економічної політики в широкому сенсі. Економічною функцією зайнятості є забезпечення працівників економічно доцільними робочими місцями з метою створення матеріального і духовного багатства суспільства. Її реалізація залежить від можливостей суспільства і держави створювати економічно доцільні робочі місця, тобто фізичне робоче місце, що дозволяє працівнику реалізувати свій економічний інтерес, домагаючись високої продуктивності праці, мати гідний заробіток, що дає можливість нормально жити і розвиватися працівникові і його сім'ї. Соціальна функція зайнятості показує залежність розвитку людини від зайнятості. Праця є джерелом матеріального і духовного багатства, соціального прогресу і розвитку людини.

Дослідженням питання продуктивної зайнятості займалися такі вчені-економісти, як Дж. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Рікардо, А. Сміт, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх та ін. В умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки України поки не отримало належного розгляду питання створення продуктивної зайнятості, яке пов'язане з досягненням відповідності структури зайнятості та структури соціально-економічних потреб в ній економічно активного населення. Тому питання залишається актуальним.

Мета статті полягає у систематизації проблем, що уповільнюють підвищення продуктивної зайнятості населення в Україні та обґрунтування заходів щодо їх вирішення.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення» [1]: продуктивна зайнятість – це зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Сутність продуктивної зайнятості полягає у такому: 1) зайнятість повинна приносити трудовий дохід, що забезпечує гідні людини умови життя. Звідси впливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, цін, з антиінфляційними заходами; 2) продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній. Окремий випадок останньої – утримання зайвих працівників або створення формальних робочих місць для запобігання безробіттю. Політика держави повинна сприяти тому, щоб праця кожної людини була економічно доцільною, максимально продуктивною для суспільства. З концепції продуктивної зайнятості впливає необхідність не тільки раціоналізації виробництва, а й розвитку освіти [2].

За даними Державної служби статистики України [3] проаналізовано чисельність чисельності зайнятого і безробітного населення за період з 2010 р. по 2019 р., про що і свідчить табл. 1 та рис. 1.

Таблиця 1

Економічно активне населення України в період 2010–2019 рр.

Роки	Економічно активне населення			
	зайняті		безробітні (за методологією МОП)	
	у віці 15–70 років, тис. ос.	працездатного віку, тис. ос.	у віці 15–70 років, тис. ос.	працездатного віку, тис. ос.
2010	19 180,2	17 451,5	1 713,9	1 712,5
2011	19 231,1	17 520,8	1 661,9	1 660,9
2012	19 261,4	17 728,6	1 589,8	1 589,2
2013	19 314,2	17 889,4	1 510,4	1 510,3
2014	18 073,3	17 188,1	1 847,6	1 847,1
2015	16 443,2	15 742,0	1 654,7	1 654,0
2016	16 276,9	15 626,1	1 678,2	1 677,5
2017	16 156,4	15 495,9	1 698,0	1 697,3
2018	16 360,9	15 718,6	1 578,6	1 577,6
2019	16 578,3	15 894,9	1 487,7	1 486,9

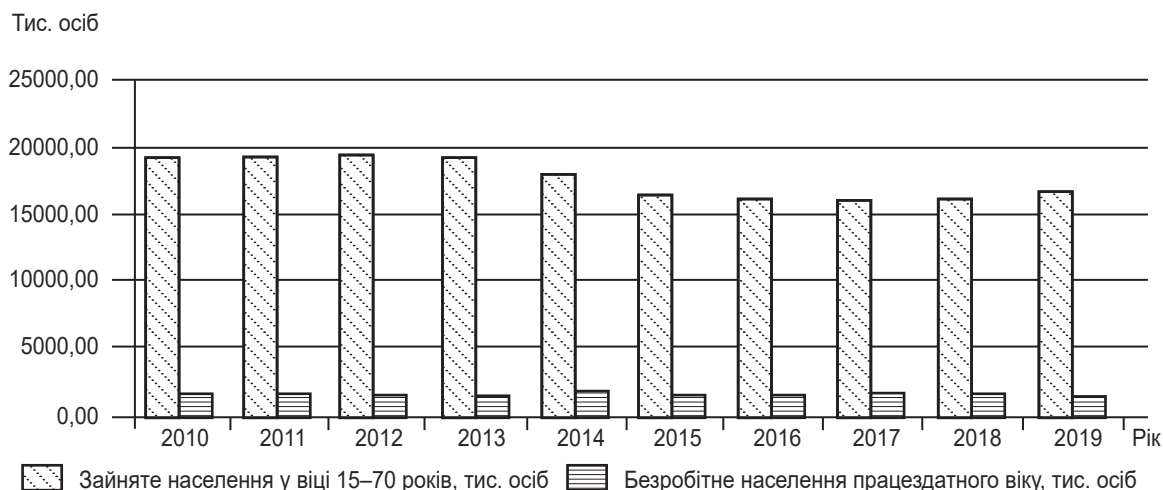


Рис. 1. Зайняте і безробітне населення України у віці 15–70 років з 2010 р. по 2019 р.

На рис. 1 відображено зайняте і безробітне населення України у віці 15–70 років з 2010 р. по 2019 р. З 2010 р. по 2013 р. кількість зайнятого населення збільшувалась, з 2014 р. по 2017 р. включно кількість зайнятого населення пішла на спад, це зумовлено погіршенням політичної, економічної та соціальної ситуації в країні. Після 2017 року кількість зайнятого населення збільшилася, що свідчить про покращення економічної ситуації в країні та появу нових робочих місць.

На рис. 2 відображено зайняте і безробітне населення України в працездатному віці в період з 2010 р. по 2019 р.

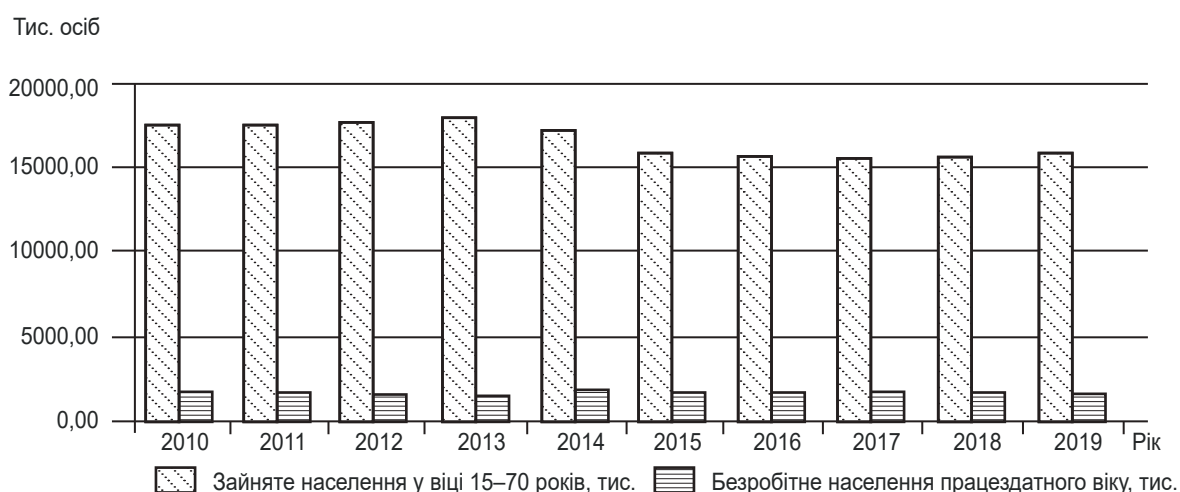


Рис. 2. Зайняте і безробітне населення України в працездатному віці з 2010 р. по 2019 р.

Проаналізувавши вищенаведені рис. 1 і 2, можна зробити такі висновки: зайнятого населення в Україні протягом 2010–2019 рр. було більше, ніж безробітного, з огляду на різні вікові категорії (віком 15–70 років і в працездатному віці); домінування зайнятого населення над безробітним, це не свідчить про високий соціальний розвиток України, оскільки для цього показник домінування має бути на певному, затверженому рівні. На думку автора, основні проблеми продуктивної зайнятості в Україні:

- безробіття серед молоді, що обумовлено труднощами з працевлаштуванням через відсутність досвіду роботи та практичних навичок; безробіття серед людей старшого віку, які через вік не можуть працевлаштуватися на багато видів робіт;
- структурні зрушення в економіці, які можуть характеризуватися впровадженням нових технологій, скороченням виробництва в традиційних галузях, закриттям технічно застарілих підприємств;
- скорочення сукупного попиту на робочу силу у зв'язку зі скороченням виробництва; невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, обсяги інвестицій у сферу виробництва є недостатніми для вирішення пи-



тань забезпечення безробітних сучасними робочими місцями; недостатньою є також державна підтримка підприємництва і малого бізнесу; диференціація населення за доходами;

- переміщення робочої сили, причиною яких є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретного робочого місця, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку;

- перехід фахівців і некваліфікованої робочої сили у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки;

- зниження якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, що не тільки знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва, а й призводить до руху робочої сили; недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості і проявляється в концентрації робочої сили на збиткових підприємствах;

- значні масштаби недовикористання робочого часу зайнятих, низька ефективність праці та недостатній рівень її оплати, зниження частини працюючих у високотехнологічних і наукоємних видах діяльності, відсутність зв'язку між трудовим внеском і доходами працівників тощо.

Шляхи підвищення продуктивної зайнятості в Україні:

- вдосконалення системи оплати праці з метою підтримки основних функцій заробітної плати; розвиток мотиваційного потенціалу працівників за рахунок збільшення заробітної плати відповідно професійних досягнень працівників;

- збільшення попиту на робочу силу, як з боку приватного, так і з боку державного сектора економіки. Впровадження механізмів з працевлаштування випускників навчальних закладів: взаємодія роботодавців з професійно-технічними навчальними закладами, участь роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази, створення центрів перепідготовки та професійного навчання працівників;

- створення умов для працевлаштування молоді та випускників закладів вищої освіти. Це можливо досягти за рахунок створення нових робочих місць і зменшення кількості робочих, які досягли пенсійного віку; створення нових робочих місць шляхом формування сприятливого інвестиційного режиму в країні для зарубіжних підприємств і за рахунок розвитку малого та середнього бізнесу. Державна підтримка малого та середнього бізнесу, може бути досягнута за допомогою надання податкових канікул і пільгового кредитування або впровадження так званих «податкових канікул»; державна підтримка на ринку праці за рахунок надання субсидій на підвищення кваліфікації працівників;

- укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне і пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції [4; 5].

Отже, забезпечення продуктивної зайнятості в Україні можливе лише за таких умов: створення нових робочих місць, збільшення попиту на робочу силу та загальна підтримка ринку праці з боку держави; вдосконалення системи оплати праці та розвитку мотиваційного потенціалу працівників; створення умов працевлаштування молоді, впровадження механізмів із працевлаштування випускників; підтримка малого та середнього бізнесу та ін.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Про зайнятість в Україні : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/-/laws/show/5067-17>. 2. Заяц О. В. Занятость населения и ее регулирование. URL: <https://umc38.ru/wp-content/uploads/2016/02/Zayats-O.V.-Zanyatost-naseleniya-i-ee-regulirovanie.pdf>. 3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 4. Касьмін Д. С. Організаційно-методичне забезпечення державного регулювання та аналізу стану ринку праці молоді. *Економіка і організація управління*. 2017. № 1 (25). С. 95–102. 5. Назарова Г. В., Касьмін Д. С. Трансформаційні процеси економіки, як чинники формування попиту на ринку праці молоді // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 24–25 берез. 2016 р. Харків : Вид-во «НТМТ», 2016. С. 152–154.





КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 339.137.22

Бочко В. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто актуальність дослідження проблеми формування конкурентних переваг з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємств в умовах нестабільності економічного розвитку. Розглянуто різноманітні підходи вчених-економістів щодо сутності конкурентної переваги. Обґрунтовано необхідність сукупної підтримки конкурентних переваг на різних рівнях конкурентоспроможності.

Ключові слова: конкурентна перевага, конкуренція, конкурентоспроможність, глобалізація, підприємство.

Аннотация. Рассмотрена актуальность исследования проблемы формирования конкурентных преимуществ с целью обеспечения конкурентоспособности предприятий в условиях нестабильности экономического развития. Рассмотрены различные подходы ученых-экономистов относительно сущности конкурентного преимущества. Обоснована необходимость совокупной поддержки конкурентных преимуществ на разных уровнях конкурентоспособности.

Ключевые слова: конкурентное преимущество, конкуренция, конкурентоспособность, глобализация, предприятие.

Annotation. The relevance of the study of the problem of formation of competitive advantages in order to ensure the competitiveness of enterprises in conditions of instability of economic development. Various approaches of economists to the essence of competitive advantage are considered. The necessity of collective support of competitive advantages at different levels of competitiveness is substantiated.

Keywords: competitive advantage, competition, competitiveness, globalization, enterprise.

Конкурентна перевага підприємства лежить в основі його успішної діяльності на ринку. Але в останні роки багато фірм у своїх прагненнях до зростання і диверсифікації забули про значення конкурентних переваг. У сучасних умовах більшість промислових підприємств, що мають у розпорядженні унікальні технології або потужну матеріально-технічну базу, не лише стали неконкурентоздатними в сучасній ринковій економіці, але й втратили накопичений інтелектуальний і інноваційний потенціал. Для досягнення стабільного економічного зростання сьогодні принципово важливим є розширення джерел конкурентних переваг за рахунок інновацій, інтелектуалізації бізнесу.

Проблеми формування конкурентних переваг, вибору конкурентних стратегій й інші аспекти забезпечення конкурентоспроможності підприємств досліджувались різними вченими, такими як М. Гельвановський, М. Портер, Р. Грант, Л. Шевченко, Д. Рикардо, Й. Шумпетер та ін.

Водночас завдання формування і управління конкурентними перевагами підприємства в умовах посилення конкуренції продовжує залишатися недостатньо розробленим, зокрема, відсутня узагальнена методика аналізу конкурентних переваг, відсутній єдиний методологічний підхід щодо формування конкурентних переваг і оцінювання конкурентоспроможності підприємств, що обумовлює необхідність продовження цих досліджень.

Мета статті полягає у висвітленні теоретичних проблем забезпечення конкурентних переваг підприємства й обґрунтуванні необхідності сукупної підтримки конкурентних переваг на різних рівнях конкурентоспроможності.

Сучасні економісти вводять у поняття конкурентоспроможності проблему формування і утримання стійких конкурентних переваг. Так, М. Гельвановський з колегами вважає, що конкурентоспроможність – це «володіння властивостями, що створюють переваги для господарюючого суб'єкта задля отримання перемоги в економічному змаганні. Ці властивості можуть відноситися до різних за своєю природою об'єктів: видів продукції, підприємств, організацій, що здійснюють комерційну діяльність (мікрорівень), їх груп, що утворюють галузеві або конгломератні об'єднання (мезорівень), нарешті, до окремих країн (макрорівень)» [1].



Цінність цього визначення в тому, що в ньому підкреслюється конкурентний характер конкурентоспроможності як економічного явища, активні дії господарюючих суб'єктів. Названо об'єктно-суб'єктний склад цієї категорії, що носить, як бачимо, складний багаторівневий характер. Визначення сутності конкурентної переваги є одним з найважливіших завдань при дослідженні проблем конкурентоспроможності. Існує декілька підходів щодо трактування цього поняття.

Одним із найпоширених підходів є зв'язок конкурентних переваг з ефективністю використання ресурсів. Так, М. Портер розглядає конкурентну перевагу як «сукупність чинників, що визначають успіх або неуспіх підприємства в конкуренції; продуктивність використання ресурсів» [2]. Р. Грант уточнює, що така перевага полягає у досягненні або наявності потенціалу досягнення більш високого рівня прибутковості [3].

Споживчий підхід наведено у поглядах Л. Шевченко, яка вважає, що «конкурентні переваги – ті характеристики товарів, специфічні умови виробництва і продажу, додаткові послуги, які відрізняють діяльність фірми і створюють її перевагу над прямими конкурентами» [4, с. 89]. Цей підхід розглядає конкурентні переваги головним чином з позиції споживачів. Його недоліком є обмеженість факторів, які можуть бути визнаними як конкурентні переваги.

Конкурентна перевага в економічній теорії розглядається в двох варіантах. А. Сміт вперше сформулював поняття абсолютної переваги, згідно з якою країна експортує товар, якщо витрати нижчі, ніж в інших країнах. Абсолютна перевага лежить в основі процесу міжнародної спеціалізації. Д. Рікардо удосконалив це формулювання у вигляді концепції порівняльної переваги, згідно з якою ринкові сили спрямують ресурси країни туди, де вони можуть бути застосовані найбільш продуктивно. Це означає, що країна може імпортувати який-небудь товар, навіть маючи можливість виробляти його самостійно і з малими витратами, якщо інші товари вона виробляє з ще більшою ефективністю. Д. Рікардо вважав, що в основі торгівлі лежать відмінності в продуктивності праці в різних країнах [5].

Усі країни мають приблизно однакову технологію, але різною мірою наділені чинниками виробництва, такими як земля, робоча сила, природні ресурси і капітал. Країна отримує порівняльні переваги в тих галузях, де використовуються чинники, наявні у достатку. Тому продукція цих галузей експортується, а імпортуються ті товари, у виробництві яких країна відчуває порівняльну нестачу чинників. Нині визнано, що держава може посилювати переваги у вигляді чинників за допомогою різних форм втручання. Усі ці заходи дозволяють підприємствам понизити відносні витрати порівняно із зарубіжними конкурентами.

М. Портер вважає, що ідеї, на яких будується теорія порівняльних переваг на основі чинників, була актуальна в XVIII–XIX ст., коли багато галузей промисловості були роздробленими, виробництво було більш трудомістким і менш «навичкоємним», а торгівля відображала різницю між країнами в умовах економічного зростання, в природних ресурсах і капіталі. Факторні витрати зберігають значення для галузей, залежних від природних ресурсів, де на некваліфіковану працю припадає велика частина витрат, а технологія проста і широко доступна [2].

Розвиток технологій дає можливість підприємствам обходити «вузькі місця», викликані нестачею тих або інших чинників, за допомогою нових продуктів або виробничих процесів. Отже, підсумовуючи різноманітні підходи науковців, можна визначити конкурентні переваги підприємства як реальні або потенційні компетентності, характеристики його виробничої, фінансової, маркетингової та іншої діяльності, що дозволяють підприємству в умовах конкурентної боротьби реалізувати свої економічні інтереси з більшою мірою ефективності, ніж його конкуренти.

Глобалізація промисловості усуває залежність підприємства від наявності та кількості в країні тих або інших чинників. Розвиток транспорту здешевив обмін країн чинниками виробництва або товарами. Капітал переходить з країни в країну. Але, незважаючи на рухливість чинників, міжнародна торгівля продовжує існувати. М. Портер вважає, що успіх в міжнародній конкуренції визначають не стільки чинники, скільки те, де і наскільки продуктивно вони застосовуються.

Конкурентна перевага створюється і утримується в тісному зв'язку з місцевими умовами. На успіх конкуренції впливає структура національної економіки, шкала цінностей, національна культура, державні установи і історія країни. При знаходженні відповіді на питання про конкурентні переваги необхідно виходити з того, що конкуренція – динамічний процес, що розвивається. Й. Шумпетер вважав, що в конкуренції немає рівноваги, конкуренція – ландшафт, що безперервно змінюється, на якому з'являються нові товари, нові шляхи маркетингу, нові виробничі процеси і нові ринкові сегменти [6].

Важливо також поставити вдосконалення і оновлення технології в главу кута і звернути увагу на роль країни в інноваційному процесі. Для оновлення потрібні капіталовкладення, наукові дослідження і свіжі людські ресурси.

Виявлення підприємств, що мають конкурентну перевагу, – нелегке завдання. Внутрішня прибутковість, масштаб галузі або експорту не є надійними індикаторами конкурентної переваги. Тому, на думку М. Портера,



можна використовувати такі критерії: наявність великого і постійного експорту в значну низку країн; істотне вивезення капіталу на основі досвіду і вкладів в країні базування. Галузь вважається конкурентоздатною, якщо її частка у світовому експорті перевищує середню частку країни у світовому експорті, а також коли в наявності є позитивне сальдо торгівлі в цій галузі. До списку конкурентоздатних додаються галузі зі значним експортом капіталу, якщо він не носить пасивного (портфельного) характеру і не є пов'язаним із придбанням незалежно керованих іноземних компаній.

Тому, зважаючи на вищезазначене, конкурентоспроможність доцільно розглядати з позиції синтезу порівняльних (національних) і конкурентних переваг. Під порівняльними перевагами маються на увазі дешева праця, багаті природні ресурси, сприятливі географічні, кліматичні, інфраструктурні чинники тощо. Конкурентні переваги – це науково-технічний потенціал, нові технології і знання, інновації на всіх стадіях – від дизайну товару до просування його до споживача.

Порівняльні національні переваги дані самою природою, вони, як правило, не вічні і не відтворні. Конкурентні переваги динамічні і невичерпні, оскільки пов'язані зі зростаючим інтелектуальним і інноваційним потенціалом, з науково-технічним прогресом. Поєднання порівняльних і конкурентних переваг теоретично дозволяє країні (регіону, підприємству) знаходитися на вершині міжнародних рейтингів конкурентоспроможності. Традиційним напрямом аналізу проблем конкурентоспроможності є розрахунки і дослідження мікроконкурентоспроможності.

Проте в сучасних умовах інтенсифікації і ускладнення економічних взаємозв'язків, із зростанням наукоємності в усіх сферах господарства і поширенням процесів глобалізації підвищуються вимоги до національної інфраструктури в галузі науки і техніки, освіти, комунікацій, інформації, а також до забезпечення правопорядку. У зв'язку з цим значно підвищується роль держави в забезпеченні сприятливих умов економічного середовища. І, як наслідок, – зростання інтересу до дослідження національної, або макроконкурентоспроможності, і чинників, що її формують, зокрема, у рамках порівняльного міждержавного аналізу конкурентних переваг.

Отже, у статті було визначено, що в умовах динамічних змін і високого рівня конкуренції існує необхідність сукупної підтримки конкурентних переваг на різних рівнях конкурентоспроможності. За визнанням дослідників, найважливішим чинником є саме здатність національних господарських систем до трансформації, до забезпечення оптимальних умов для виробника. Створювати і утримувати істотні конкурентні переваги зможуть тільки ті підприємства, регіони і країни, де держава проводить добре продуману цілеспрямовану політику, засновану на компетентності і здатності до взаємодії з боку учасників програм підвищення конкурентоспроможності на усіх трьох рівнях.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Селезньова Г. О.

Література: 1. Гельвановский М., Жуковская В., Трофимова И. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерении. *Российский экономический журнал*. 1998. № 3. С. 67–78. 2. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран. М. : Междунар. отношения, 1993. 896 с. 3. Грант Р. М. Современный стратегический анализ. СПб. : Питер, 2008. 560 с. 4. Шевченко Л. С. Конкурентное управление : учеб. пособие. Харьков : Эспада, 2004. 520 с. 5. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения: избранное. М. : Эксмо, 2007. 953 с. 6. Шумпетер И. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). М. : Прогресс, 1982. 455 с.





АУТСОРСИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ МІНЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА

УДК 338.5

Буйністрович З. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сутність поняття «фінансовий аутсорсинг», наведено основні фактори, що впливають на розвиток послуг фінансового аутсорсингу в Україні; визначено основні напрями управління ефективністю діяльності підприємств в умовах кризи та виходу з неї.

Ключові слова: фінансовий аутсорсинг, фактори впливу, фінансові інструменти.

Аннотация. Исследована сущность понятия «финансовый аутсорсинг», приведены основные факторы, влияющие на развитие услуг финансового аутсорсинга в Украине; определены основные направления управления эффективностью деятельности предприятий в условиях кризиса и выхода из него.

Ключевые слова: финансовый аутсорсинг, факторы влияния, финансовые инструменты.

Annotation. The article examines the essence of the concept of «financial outsourcing», presents the main factors influencing the development of financial outsourcing services in Ukraine, defining the main directions of managing the efficiency of enterprises during the crisis and getting out of it.

Keywords: financial outsourcing, factors of influence, financial instruments.

У сучасних економічних умовах, які характеризуються політичною нестабільністю, епідеміологічною ситуацією та кризою, необхідною умовою господарювання підприємства на ринку є пошук нових інструментів управління виробничо-господарською діяльністю, які б сприяли покращенню організаційних, фінансових і економічних сторін його функціонування.

Одним із таких інструментів управління діяльністю, що активно використовується світовими компаніями та набуває розвитку на вітчизняному ринку, є аутсорсинг.

Дослідження теоретичних і методичних аспектів процесу аутсорсингу знайшли відображення в працях зарубіжних і вітчизняних вчених і фахівців, зокрема Анкіна Б. О., Календжяна С. О., Хейвуда Дж. Б., Шеїна В. І., Григорак М. Ю., Лігоненко Л. О., Чухрай Н. І., Скакун Л. С., Софрікова А. В. та ін.

Однак наразі не існує чітко розробленого загальноприйнятого підходу, який би враховував необхідність забезпечення ефективності підприємств під час кризи та в умовах виходу з неї.

Метою статті є аналіз аутсорсингу як ефективного інструменту підвищення прибутковості вітчизняних підприємств в умовах мінливого середовища.

У сучасних умовах високої невизначеності важливим й актуальним напрямом є вивчення та застосування на практиці нових інструментів управління діяльністю підприємства. Одним із таких може стати фінансовий аутсорсинг.

Термін «аутсорсинг» походить від англійського «outside resource using», що в перекладі означає – використання зовнішніх джерел чи засобів. Аутсорсинг як ефективний інструмент господарювання дає можливість зосередитися на виконанні стратегічно важливих функцій організації, уникнути додаткових витрат і збільшити прибутковість внаслідок зменшення кількості виконуваних процесів, скорочення штату співробітників, оптимізації організаційної структури і системи управління, а відтак підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку [1].

В Україні аутсорсингові послуги набирають стрімкої популярності. У нашій країні більше 45 брендів надають послуги аутсорсингу бізнес-процесів у фінансовій та юридичній сферах. Найбільшими гравцями на ринку аутсорсингових послуг є п'ять міжнародних компаній Ernst&Young, PricewaterhouseCoopers, Deloitte, KPMG, McKinsey, які займають 75 % ринку. Розташування аутсорсингових підприємств в Україні станом на 2019 р. наведено на рис. 1.

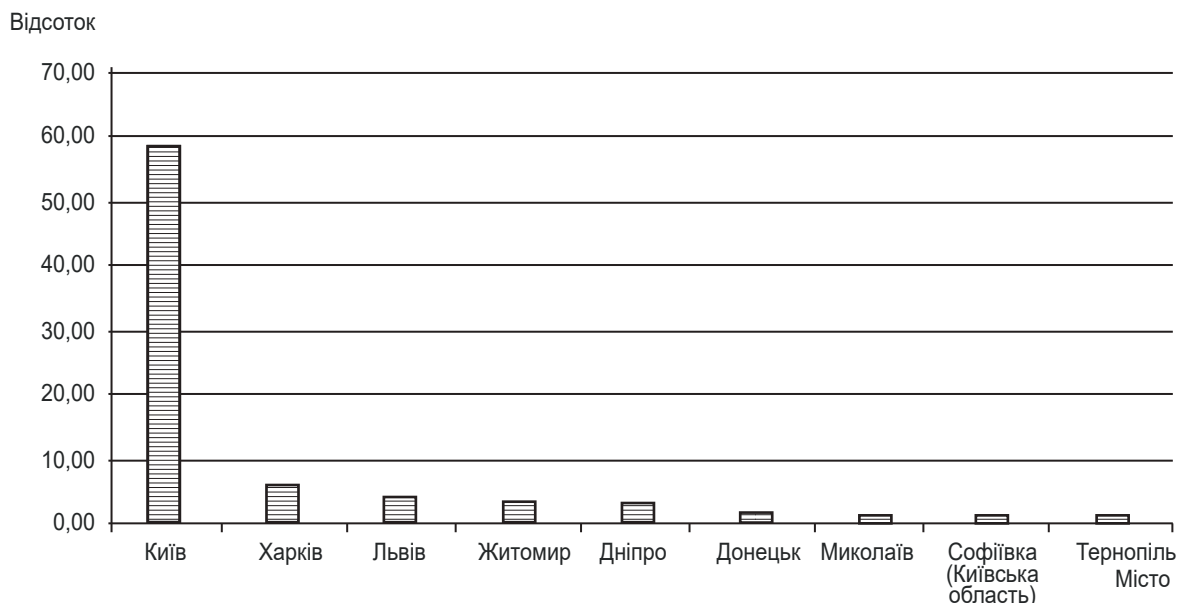


Рис. 1. Зосередження аутсорсингових підприємств в Україні

На вітчизняному ринку є низка чинників, які позитивно впливають на розвиток аутсорсингових послуг. Український ринок аутсорсингу тільки формується, а його ємність вже перевищила 1 млрд дол. Більша частина припадає на ІТ-сегмент і кол-центри. За даними компанії «Luxoft Україна», ринок виріс на 20–30 % [2].

Український аутсорсинг є цікавим для іноземних клієнтів, адже їх приваблює висока кваліфікація працівників і низька вартість робочої години порівняно з їх послугами. В Україні економія на витратах під час передавання функцій на аутсорсинг, за підрахунками аналітиків, становить 10–50 % залежно від проекту, специфіки діяльності фірми. Сьогодні немає такого бізнесу, якого б не торкнулися світова економічна криза та карантинні заходи щодо поширення COVID-19 – пандемія.

За даними МВФ, світова економіка ввійшла в рецесію (зниження економічної активності), ще одним індикатором кризи було суттєве падіння на біржових ринках. Тому умови, які склалися нині, потребують зовнішнього втручання фінансових спеціалістів, які своїми заходами допоможуть підприємствам не тільки вижити в цих умовах, а й почати нарощувати прибуток.

Стрімке зниження попиту та продажів, перебої з постачання сировини та товарів, додаткові витрати на персонал, виклик дистанційної організації бізнес-процесів, криза платоспроможності, виживання на рівні точки беззбитковості, а у багатьох – вже й значні збитки. І це тільки поверхневі проблеми середнього українського підприємця. Кожен підприємець неодноразово замислювався над питанням, як скоротити витрати, а хтось – уже давно в процесі такого скорочення, бо час на зволікання виливається в оцифровані негативні показники.

У короткостроковій перспективі для виживання бізнесу під час кризи аутсорсингові компанії застосовують ряд системних заходів щодо оптимізації діяльності підприємств, а саме – фінансових результатів та оборотних коштів:

- 1) переведення продажів максимально в онлайн, адже не можливо спрогнозувати закінчення карантину;
- 2) розробка плану коротко- та довгострокового попиту (тобто продаж продуктів, які принесуть дохід зараз і в майбутньому);
- 3) оцінка можливості збільшення продажів і перегляд цінової політики, в тому числі знижки, акції, додаткові сервіси та ін.;
- 4) підвищення ціни на продукти, які користуються високим попитом, та зниження ціни на неліквідні продукти;
- 5) зосередження на реалізації прибуткових товарів і послуг;
- 6) призначення відповідальних осіб за типами центрів відповідальності;
- 7) спроба перевести постійні витрати в змінні за наявності таких.

Ефективне управління фінансами та їх контроль ніколи не було легкими завданнями, а під час кризи стають ще важчими. Першою і головною задачею є ефективне управління фінансами та платоспроможність бізнесу. Питання з нарощування та генерації прибутків відкладається на більш визначений та стабільний час. Наразі важливо



збільшувати об'єми продажів і генерувати постійні грошові надходження. Маржинальність при цьому може розглядатися поки на нульовому рівні.

Мінімальний набір розроблених автоматизованих фінансових інструментів, які використовують аутсорсингові компанії:

1) Платіжний календар – короткотермінове прогнозування надходжень і витрат коштів підприємства (організації, установи). Складається з двох частин – дохідної та витратної. Використовується для планування руху наявних у підприємства коштів і майбутніх фінансових потреб (надлишку або нестачі коштів). Балансується залишком (сальдо) на розрахунковому рахунку підприємства. Відмінність між поточним фінансовим планом підприємства і платіжним календарем полягає в тому, що перший є балансом за певний період часу, а другий – балансом на конкретну календарну дату [4].

2) Cash Flow (звіт про рух грошових коштів) – сукупність розподілених у часі надходжень і видатків грошових коштів та їх еквівалентів, генерованих підприємством у процесі господарської діяльності [5]. За допомогою платіжного календаря можна розробити план, але кожного тижня перевіряти фактичні надходження і витрати в автоматизованій формі Cash Flow.

3) P&L (звіт про прибутки та збитки) – звіт, в якому доходи підприємства співвідносяться з його витратами для визначення прибутку або збитку. Він відображає результати операцій підприємства за певний період (як правило, за рік) [6].

4) Фінансова модель – це інструмент економічного й інвестиційного оцінювання бізнес-проєкту, в якому дається економічний розрахунок бізнес-ідеї, починаючи від обсягу активів, кадрів і коштів, необхідних для реалізації проєкту, і закінчуючи показниками фінансової віддачі цих вкладень і періоду повернення вкладених інвестицій [7]. На рис. 2 наведено приклад автоматизованої фінансової моделі.

Зміст і рекомендації

№	Назва вкладення	Опис
1	Інструкція	Інструкція щодо використання фінансової моделі
2	P&L	Звіт про прибутки та збитки компанії
3	CF	Звіт про рух грошових коштів
4	Продажі	Звіт про продажі
5	Витрати	Звіт про витрати
6	Дебіторська заборгованість	Інформація щодо дебіторської заборгованості
7	Кредиторська заборгованість	
8	Амортизація	
9	Дивіденди	

Позначення комірок

	Комірка, в яку необхідно внести дані
	Комірка, які не потребують заповнення
	Комірка, яка містить коментар
	Комірка, назви яких не підлягають зміні

Зміст | Інструкція | P&L | CF | Продажі | Витрати | Дебіторська заборгованість | Кредиторська заборгованість | Амортизація | Дивіденди

Рис. 2. Фінансова модель

За допомогою перелічених вище інструментів аутсорсингові компанії можуть спрогнозувати декілька сценаріїв, які наразі необхідні для ефективного управління підприємством під час кризи. Тому такі фінансові моделі є незамінними інструментами, які забезпечують чітке розуміння діяльності компанії та її перспектив.

Велику кількість видів економічної діяльності, різноманітних функцій, бізнес-процесів замовник може передати на виконання та контроль аутсорсинговим компаніям. Отже, можна зробити висновок, що фінансовий аутсорсинг є дієвим інструментом оптимізації діяльності підприємств. Вітчизняний ринок, незважаючи на цілий ряд стримуючих факторів і проблем, демонструє тенденцію до зростання та має широкі перспективи розвитку, а отже, додаткового вивчення та аналізу цієї галузі.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ляліна Н. С.

Література: 1. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в пошуках конкурентних переваг. М. : Вільямс, 2014. 276 с. 2. Економічне обґрунтування реінжинірингу бізнес-процесів виробничих підприємств : [монографія] / за заг. ред. Л. М. Таранюка. Суми : Мрія-1, 2014. 440 с. 3. Білоцерківський О. В., Чудновець Ю. Ю. Аналіз можливостей



використання аутсорсингу на підприємствах України. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2017. № 1 (9). С. 39–48. **4.** Платіжний календар. URL: <http://ukr.vipreshebnyk.ru/entsiklopediya/61-p/2866-platizhnyj-kalendar.html>. **5.** Грошовий потік // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%96%D0%B. **6.** Звіт про прибутки та збитки. URL: https://pidruchniki.com/1584071842129/menedzhment/zvit_pro_pributki_zbitki. **7.** Розробка фінансової моделі (бізнес-конструктор). URL: <https://proconsulting.ua/ua/services/razrabotka-finansovoy-modeli-biznes-konstruktor>.



FEATURES OF THE CREATION AND REGULATION OF A FREE ECONOMIC ZONE

UDC 338.1:627.217

Y. Vorobiova

The 3-rd year student
of the Faculty of Management and Marketing of KhNEU S. Kuznets

Annotation. The article reveals the concept of free economic zone, analyzes the state of its legal regulation in Ukraine and in the world. The purpose of the article is to study the possibility of creating free economic zones on the territory of Ukraine in accordance with the law.

Keywords: free economic zone, special economic zone, investments, law, regulation, implementation.

Анотація. У статті розкрито поняття вільної економічної зони, проаналізовано стан її правового регулювання в Україні та світі. Метою статті є дослідження можливості створення вільних економічних зон на території України відповідно до закону.

Ключові слова: вільна економічна зона, спеціальна економічна зона, інвестиції, закон, регулювання, впровадження.

Аннотация. В статье раскрыто понятие свободной экономической зоны, проанализировано состояние ее правового регулирования в Украине и мире. Целью статьи является исследование возможности создания свободных экономических зон на территории Украины в соответствии с законом.

Ключевые слова: свободная экономическая зона, специальная экономическая зона, инвестиции, закон, регулирование, внедрение.

On September 2020, it is announced by the President of Ukraine that there is a possibility of creation and implementation of free economic zone on the East part of the country for the next 30 years at least. According to government's view, it will allow this part of our country to restore itself in economic way, gain more investments from the companies and organizations inside or outside the company [1].

These areas are currently experiencing significant negative impacts from the war that has unfolded nearby. The region is becoming increasingly depressed, forcing people to leave it and their homes. That is why it is necessary to create new motivation for the population, new jobs, new promising businesses and introduce special tools to attract investors to Donbass and interest people and businesses to stay and work in this area. Accelerated economic development on our part of the demarcation line in Donbass can be a clear argument for absolutely all residents of the temporarily occupied territory to choose Ukraine.

Government realizes that hostile propaganda influence on the part of our people that remains under temporary occupation and lives near the line of demarcation still exists. Accordingly, the involvement of leading companies in the



Donbass, fueling economic development through large-scale partnership programs can also be a tool to dismantle any negative impact of the occupying force, and also an appearance of additional argument for world powers to help Ukraine, defending the work of their companies in the Donbass [1].

Theoretical principles of SEZ functioning in Ukraine were at most developed by statesman and scientist S. I. Lukashik. Also this problem was studied and analyzed by such economists as O. I. Rogach, H. D. Amalyan, Y. S. Schemschuchenko, I. G. Berejnuik and by many others.

The main aim this article is to get an understanding of what a free economic zone (FEZ) is, what laws of Ukraine regulate its creation, what is the point and an aim of their creation and how does it work in Ukraine and around the globe.

Free economic zone (FEZ), or free economic territories (FETs), or free zone (FZ) is a part of the territory of the country, separated from the general customs border of the state, which has full freedom in the regime of economic issues, with a special regime of management and preferential conditions, tax benefits for local entrepreneurs and foreign firms [2].

In the life cycle of FEZ there are 3 phases: 1) development – the inflow of foreign capital increases and exports of products produced in the area increase, production becomes highly efficient; 2) maturity – the inflow of foreign investment stabilizes, exports grow; 3) recession – the inflow of foreign investment is falling, foreign investors are being pushed out by local firms, production capacity is being bought by national companies [3].

Free economic zones are created by the Verkhovna Rada of Ukraine on the initiative of the President of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine and local state administration. The status and territory of a free economic zone, as well as the term for which it is created, are determined by the Verkhovna Rada of Ukraine by adopting a separate law for each free economic zone [2].

Feasibility study of the feasibility of creating a special (free) economic zone should include: purpose, functional purpose and branch orientation of its activity; stages of development indicating the time of their implementation; the degree of development of production and social infrastructure, business infrastructure and opportunities for their development in the future; the initial level of development of economic, scientific and other potential, taking into account the specific conditions of its creation; level of provision with qualified personnel; volumes, sources and forms of financing at each stage of its creation and development; substantiation of the regime of pricing, taxation, customs regulation, monetary and financial and credit mechanism.

A special (free) economic zone is considered to be a part of the territory of Ukraine where a special legal regime of economic activity, a special procedure for the application and operation of the legislation of Ukraine is established. On the territory of the special (free) economic zone, preferential customs, tax, currency-financial and other conditions of entrepreneurship of domestic and foreign investors can be introduced [3].

Free economic zones are one of the elements of integration processes and structural transformations in the world economy. This is one of the tools to achieve the openness of Ukraine's economy to the outside world and stimulate international economic cooperation based on attracting foreign investment.

Special (free) economic zones are created in order to attract investment and use it effectively, to intensify business activities with foreign investors to increase exports of goods, supply high quality products and services to the domestic market, introduce new technologies, develop market infrastructure, improve the use of natural, material and labor resources, accelerating the socio-economic development of Ukraine [4].

Free economic zones are characterized by certain principles of formation regardless of the type and location. It is on these principles that the possibility of assigning individual objects to territorial formations of this type is determined.

The goals of creating free economic zones are the need to solve urgent problems of the country: 1) attraction of foreign and domestic investments; 2) production stimulation; 3) achieving a balanced economic development of the respective regions of the country; 4) effective placement and use of their material, labor and other resources [5].

According to Law of Ukraine "On the general principles of creation and operation special (free) economic zones", there are such types of special / free economic zones, which can exist in Ukraine, such as:

1) foreign trade zones – a part of the territory of the state where goods of foreign origin can be stored, bought and sold without payment of duties and customs duties or with their deferral. Forms of organization of such zones can be free ports (porto-free), free customs zones (free-zones) and customs warehouses;

2) integrated production zones – a part of the territory of the state where a special (preferential tax, monetary, financial, customs, etc.) regime of economic activity is introduced in order to stimulate the enterprise, attract investment in priority sectors of the economy, expand foreign economic relations, borrow new technologies, provide employment population. They can take the form of export production zones, where export production develops, focused on the processing of own raw materials and mainly assembly operations, and import-oriented zones, the main function of which is the development of import-substituting industries;



3) scientific and technical zones are FEZs, the special legal regime of which is focused on the development of scientific and production potential. They can exist in the form of regional innovation centers – technopolises, areas of intensive scientific development, high-tech industrial complexes, research and production parks (technological, research, industrial, agricultural parks), as well as local innovation centers and innovation innovation points;

4) tourist and recreational areas are FEZs that are created in regions with rich natural, recreational and historical and cultural potential, in order to effectively use and preserve it, as well as to intensify business activities (including with the involvement of foreign investors) in the field of recreation. -tourist business;

5) banking and insurance (offshore) zones are zones in which a particularly favorable regime for conducting banking and insurance operations in foreign currency for servicing non-residents is introduced. Offshore status is granted to banking and insurance institutions that were established with the participation of non-residents only and serve only their business activities carried out outside Ukraine;

6) Border trade zones – part of the territory of the state on the borders with neighboring countries, where there is a simplified procedure for crossing the border and trade [2].

In addition to these, FEZs of other types can be created in Ukraine, as well as complex special / free economic zones, which combine the features and elements of zones of different types. FEZs can be classified according to other criteria. Thus, on the basis of openness, there are integration FEZs (whose activities are aimed at close cooperation with the country's extra-zonal economy) and enclaves (focused on relations with the foreign market). Depending on the location of FEZs are divided into external (located on the border with other states) and internal (located in the interior of the country).

On the territory of the special (free) economic zone, any subjects of economic activity have the right to function in accordance with the legislation of Ukraine and the law on the establishment of this zone.

There is a special list created by the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine where all FEZs and SEZs are set: «Azov»; «Donetsk»; «Transcarpathia»; «Interport Kovel»; «Truskavets Resort»; «Mykolaiv»; Porto Franco; «Port of Crimea»; «Reni»; Slavutich; «Yavoriv» [6].

Territories of priority development with a special regime of investment activity: in the Autonomous Republic of Crimea, Volyn, Donetsk, Transcarpathian, Zhytomyr, Luhansk, Chernihiv, Sumy regions, in the cities of Kharkiv and Shostka [6].

Foreign employees are guaranteed the transfer of their income received from work in the special (free) economic zone, abroad, including savings and interest on them in financial institutions of the special (free) economic zone. Citizens of Ukraine working in a special (free) economic zone have the right to open wage currency accounts in the specified institutions of the special (free) economic zone and abroad on the territory of Ukraine. Ukrainian and foreign citizens working in a special (free) economic zone may invest in any types of business activities not prohibited by law both on the territory of the special (free) economic zone and outside it on the territory of Ukraine.

According to the legislation in the Autonomous Republic of Crimea and 12 regions of Ukraine there were 12 special economic zones (SEZ) and 72 territories of priority development (TDP) with a special regime of investment activity. Currently, there are only 10 SEZs. Also according to the law «On creation of a free economic zone «Crimea» and about features of implementation of economic activity in the temporarily occupied territory of Ukraine» it is determined that the special / free economic zones are to continue to be named so during the temporary occupation of Crimea and part of East regions. They are to be ruled over as free economic zones till the point of their renovation to the level, which was before the occupation [8].

So, as we can see, the topic of free economic zones is not new, the first law of Ukraine about this was created in 1992, the first free economic zones appeared in era Before Christ.

Today in Ukraine we regulate FEZs and SEZs by using Laws “On the general principles of creation and operation special (free) economic zones” and «On creation of a free economic zone «Crimea» and about features of implementation of economic activity in the temporarily occupied territory of Ukraine” and Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On measures for creation and functioning of special (free) economic zones and territories with a special mode of investment activity» [7; 8].

After analyzing this topic and this problem, we can say our own opinion on this question. First of all, we understand that the creation of free economic zone on Donbass after deoccupation is a good decision, because it can help stimulate and reincarnate local economic system, create new working places and help to rebuild cities after war.

Also there is an opinion that it would be wise to cancel a law, which considers Crimea as a special economic zone. We believe that such status is needed for Crimea because of its position in Ukrainian legislation, because Crimea is an Autonomic Republic.

There is also an opinion that the creation of free economic zones leads to a spread of the corruption in these lands. This a good point, because the spread of corruption in economics leads to corruption in politics and law. This cannot be



allowed in any way. We think that in order to stop a spreading of corruption on such territories, it should be controlled by local authorities, police and also by socially responsible citizens, who understand why having a corrupted power and economics is a quite bad idea.

Supervisor – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor Ostapenko O. G.

Literature: 1. Заява Президента України про можливість створення вільної економічної зони на Донбасі. URL: <https://www.president.gov.ua/news/shodo-vilnoyi-ekonomichnoyi-zoni-na-donbasi-64597>. 2. Про загальні принципи створення та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон : Закон України від 13.10.1992 № 2673-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2673-12/conv#Text>. 3. Вільна (спеціальна) економічна зона // Українська дипломатична енциклопедія: у 2 т. / редкол. : Л. В. Губерський (голова), О. І. Рогач, Н. Д. Амалян та ін. Київ : Знання України, 2004. Т. 1. 760 с. 4. Спеціальний режим інвестиційної діяльності // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / за ред. Ю. С. Шемшученка (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5 : П – С. 736 с. 5. Зона вільного підприємництва // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / за ред. Ю. С. Шемшученка (відп. ред.) та ін. Київ : Українська енциклопедія, 1998. Т. 2 : Д – Й. 744 с. 6. Перелік СЕЗ та СЕЗ України (Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України). URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=65af61ae-d9d8-48fc-b1f0-a8ee8094994b&title=PerelikSezTaTpr>. 7. Про створення вільної економічної зони «Крим» та про особливості здійснення господарської діяльності на тимчасово окупованій території України : Закон України від 12.08.2014 № 1636-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1636-18#n11>. 8. Про заходи щодо створення та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон та територій із особливим режимом інвестиційної діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.09.1999 № 1756. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1756-99-%D0%BF#Text>.



ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ БУДІВНИЦТВА, ПІДСУМКИ ЇХ ВВЕДЕННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 330.341.1

Гаркавий Д. М.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто загальні положення, досягнення та основні праці вчених у сфері інновацій та проаналізовано актуальні питання сучасного будівництва, його розвиток, перспективи на майбутнє, а також використання інновацій на благо суспільства.

Ключові слова: інновації, будівництво, підприємство, система, прибуток, розвиток.

Аннотация. В статье рассмотрены общие положения, достижения и основные труды ученых в области инноваций, и проанализированы актуальные вопросы современного строительства, его развитие, перспективы на будущее, а также использование инноваций на благо общества.

Ключевые слова: инновации, строительство, предприятие, система, прибыль, развитие.

Annotation. The article discusses the general provisions, achievements and main works of scientists in the field of innovation and analyzes the topical issues of modern construction, its development, prospects for the future, as well as the use of innovations for the benefit of society.

Keywords: innovation, construction, enterprise, system, profit, development.



Актуальність проблеми полягає в тому, що сьогодні для забезпечення ефективного та безперебійного функціонування сучасних підприємств досить важливого значення набуває активізація інноваційних процесів і технологій у сфері будівництва [1–3].

Орієнтуючись на інноваційний розвиток, вони ставлять перед собою нові завдання, важливість яких пов'язана з підвищенням конкурентоспроможності діяльності підприємства в цілому.

Тому деякі питання теоретичного та практичного характеру, які стосуються саме ролі інновацій в діяльності підприємства, потребують подальшого вивчення та аналізу.

У загальному визначенні інновацією є нововведення в галузі техніки, технології, засноване на використанні досягнень науки і провідного досвіду. Інновація виступає кінцевим результатом інноваційної діяльності, тобто діяльності, пов'язаної з трансформацією наукових досліджень і розробок, інших науково-технологічних досягнень у новий чи покращений продукт, введений на ринок [1–4].

Також актуальність публікації полягає в тому, що в сучасних реаліях будівництво нових споруд – це лівая частка будь-якого об'єднання, бізнесу, підприємства тощо. Отже, постало питання: як зробити краще, швидше, дешевше?

Категорії «інновація» і «інноваційний розвиток» знайшли відображення в працях вітчизняних і зарубіжних учених: І. Бланка [1], А. Гальчинського [2], Н. Краснокутської [3], Й. Шумпетера [4].

Мета публікації полягає у висвітленні сучасних інновацій у сфері будівництва й аналізі перспективи їх розвитку.

Інновації як результат інноваційної діяльності, з одного боку, орієнтуються на повніше задоволення запитів споживачів, а з іншого – на отримання бажаного економічного ефекту [1–3].

Лідируючі позиції за створенням і просуванням інновацій на ринок товарів і послуг продовжують займати США, друге місце припадає на Японію.

Розглянемо досвід деяких країн детальніше.

Так, наприклад, Японія пропонує сучасну інновацію у вигляді «будинки, які літають». Ця технологія була розроблена у Країні Вранішнього Сонця в минулому десятилітті, проте звернули на неї увагу тільки після руйнівного землетрусу 2011 року.

Система, розроблена конструкторами компанії Air Danshin Systems Inc., передбачає наявність потужної повітряної подушки, що дозволяє будинку в разі необхідності зависати над землею на потрібний час. Чутливий датчик здатний завчасно зафіксувати початок сейсмічної активності. Він подає сигнал, що активує повітряний компресор. Останньому потрібні лічені секунди, щоб наповнити повітрям спеціальну подушку між самим будинком і його фундаментом.

Товщина такої подушки – всього кілька сантиметрів, але цього цілком достатньо, щоб у багато разів знизити збиток від землетрусу. Після закінчення поштовхів будинок сідає на спеціальну раму по периметру фундаменту. За новою технологією в Японії побудовано вже близько сотні будинків [5].

Ідеєю «літаючих будинків» вже зацікавилися в інших країнах Азії, які також знаходяться в районах з підвищеною сейсмічною активністю.

Поглянемо ж тепер на протилежну сторону земної кулі – США, на їх еластичний самовідновлювальний бетон.

Ідею нового продукту його творці запозичили, як це часто буває, в природі. А саме – у морської мушлі, що містить комплекс мінералів, що впливають на її ріст. Вчені з Університету Мічигану Віктор Лі і Інцзю Ян поставили собі за мету створити бетон, здатний самостійно «заліковувати» тріщини, що утворилися, наприклад, в результаті землетрусу.

Після того, як вони остаточно визначилися зі складом для бетонної суміші, новий продукт продемонстрував справді дивовижні властивості. Покрившись внаслідок навантаження на розтягнення на 5 % мережею тріщин, він скріпив їх, та відновив свою первісну форму. Звичайний бетон за таких випробувань просто розламався би на шматки.

Відновити свою форму і якості інноваційного бетону допомагає вода. Взаємодіючи з ним протягом кількох днів, вона вступає в реакцію з мінеральними добавками та іншими сполуками, що містяться в бетоні, а також з вуглекислим газом з атмосфери – і «шрами» на бетонній плиті зарубцьовуються карбонатом кальцію. При цьому плита, що відновиться таким чином, практично нічого не втрапить у міцності.

Новатори зі США бачать застосування своєму бетону в будівництві, включаючи дорожнє, і особливо – у зведенні мостів. Схожий за своїми властивостями продукт був застосований і при будівництві шестидесятип'ятиповерхового хмарочоса в місті Осака.



Останні ж три проекти покликані економити ресурси, а також підвищити термін служби певних матеріалів:

Спочатку оцінено технологію нашого східного сусіда: Технологія будівництва купольних будинків без цвяхів, Владивосток, Росія.

Так, учені Далекосхідного федерального університету створюють сучасні дерев'яні будинки-куполи без єдиного цвяха. Їх унікальність полягає у застосуванні нових конструкцій замків між окремими частинами дерев'яного сферичного каркаса.

Купольний будинок з дерев'яних деталей створюється в рекордно короткі терміни. Буквально за лічені години виростає каркас незвичайного будинку. Сьогодні цю технологію хочуть випробувати вже в декількох містах Росії. Між собою ланки стикаються за допомогою спеціального замка, який сприймає все навантаження – вертикальні, бічні і так далі. Деталі виготовляються з такою точністю, що виходить своєрідний конструктор «лего».

На одній з баз відпочинку Приморського краю вже працює купольне експрес-кафе «Сніжок», побудоване вченими. Другий купольний будинок набагато більший – це двоповерхова дванадцятиметрова конструкція площею 195 м.

Тепер щодо будівництва з обмеженими ресурсами. З приводу цього задумалися у країні тюльпанів – Нідерландах. Нідерланди вигадали використовувати будівельні блоки з морської солі.

Якщо згадати, то будівництво з солі, яке в прислів'ях і приказках різних народів є синонімом непотрібних зусиль, архітектор з Голландії Ерік Джоберс зумів перетворити на реальність, розробивши екологічну технологію виробництва блоків на основі морської води.

З використанням сонячної енергії сіль витягають з океану і потім змішують з крохмалем, який отримують з морських водоростей. На виході виходять схожі на цеглини блоки, які мають високу міцність при стисненні. Побудовані з таких блоків будівлі покривають матеріалом, заснованим на епоксидній смолі, після чого ніяка вологість вже не здатна їх пошкодити. Блоки з солі цілком підходять і для створення гнучких аркових конструкцій [6].

Для посушливих країн така будівельна технологія є оптимальною.

Перше невелике місто, повністю побудоване з соляних блоків, буде зведене в Катарі. Але ж Піднебесна переграла усіх. Так, будинки зі сміття будуть друкувати на 3D-принтері, Наньтун, провінція Цзянсу, КНР. Там фахівці архітектурної компанії Winsun мають намір вирішити відразу дві проблеми. Крім створення недорогих будинків проект дасть друге життя будівельному сміттю і відходам промислового виробництва – саме з цього створюються будинки [7].

Гігантський принтер має дійсно значні розміри – 150х10х6 метрів. Пристрій досить потужний і за добу може надрукувати до 10 будинків. Собівартість кожного становить не більше 5 тис. дол.

Величезна машина зводить зовнішню конструкцію, а внутрішні перегородки монтують пізніше вручну. За допомогою технології 3D-друку в Піднебесній сподіваються вирішити нагальну проблему доступного житла. Вже незабаром в країні з'явиться кілька сотень фабрик, на яких з будівельного сміття вироблятимуть витратні матеріали для гігантського принтера.

Отже, сучасні будівельні технології не стоять на місці і з розвитком людини розвиваються слідом. Використовуючи їх, людство зможе зробити те, що раніше здавалося фантастикою: забезпечити будівельними матеріалами віддалені регіони; створити будинки, що вистоять проти примх природи тощо.

Науковий керівник – канд екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Бланк И. А. Основы инвестиционного менеджмента. Киев : Эльга-Н, Ника-центр, 2001. Т. 2. 512 с. 2. Гальчинський А., Геєць В., Семиноженко В. Україна: наука та інноваційний розвиток. Київ, 1997. 66 с. 3. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 504 с. 4. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. М. : Директ-Медиа, 2007. 400 с. 5. URL: <http://www.psdom.ru/catalog/top-20-innovacionnyh-stroitelnyh-tehnologiy>. 6. URL: <https://proteh.org/articles/15112018-5-new-construction/>. 7. URL: <http://ultradizz.ru/architecture/1055-stroitelstvo-iz-otxodov-domov-i-dvorovyx-postroek.html>.





ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКУ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 658.14.011.1

Голій Б. С.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито й описано шляхи досягнення стану прибутковості бізнесу, а також способи максимізації прибутку. Обґрунтовано можливості підприємця заслужити довіру у споживача й отримати гарну репутацію. Описано, як у сучасному світі адаптуватися до змін і не втратити прибуток. Розкрито практичні аспекти ведення ефективного бізнесу.

Ключові слова: бізнес, довіра споживача, ініціатива, прибуток, витрати, стратегія.

Аннотация. Раскрыты и описаны пути достижения состояния прибыльности бизнеса, а также способы максимизации прибыли. Обоснованы возможности предпринимателя заслужить доверие у потребителя и получить хорошую репутацию. Описано, как в современном мире адаптироваться к изменениям и не потерять прибыль. Раскрыты практические аспекты ведения эффективного бизнеса.

Ключевые слова: бизнес, доверие потребителя, инициатива, прибыль, расходы, стратегия.

Annotation. The article reveals and describes ways to achieve a profitable business, as well as ways to maximize profits. The possibilities of the entrepreneur to earn the trust of the consumer and get a good reputation are substantiated. Describes how to adapt to change in the modern world and not lose profits. Practical aspects of running an effective business are revealed.

Keywords: business, consumer confidence, initiative, profit, expenses, strategy.

Проблему підвищення ефективності виробництва та збільшення прибутковості в усі часи досліджували багато науковців. Цю проблему розглядали такі видатні вчені, як Д. Гелбрейт, Ф. Найт, Дж. Робінсон, Е. Сайке, П. Самуельсон. Незважаючи на велику кількість наукових робіт і теоретичних викладень, цю проблему вивчено не достатньо. В наш час стрімкого розвитку ринкової економіки питання максимізації прибутку особливо турбує усіх підприємців, і його актуальність ніколи не вичерпає себе.

Як збільшити прибуток бізнесу? Це питання ставить собі кожен бізнесмен: чи це початківець, чи вже досвідчений майстер своєї справи. На показник прибутку впливають багато факторів, тому бізнесмен повинен бути всебічно обізнаним. Проте і цього теж іноді недостатньо.

Потрібно бути, перш за все, ініціативною особою, бо без прийняття сміливих рішень щодо виробництва і продажу товарів не буде максимізації прибутку, і, звичайно, згодом не буде значного фінансування бізнесу для розширення та розвитку виробництва, адже приватний бізнес не може отримувати від держави ніякої значної грошової допомоги. Підприємець має прагнути максимізації прибутку, бо інакше він почне отримувати збитки та його підприємство, компанія або фірма згодом розориться. Ось саме чому питання збільшення прибутку бізнесу є надважливим у підприємницькій діяльності.

По-перше, необхідно зменшувати витрати виробництва. Цього можна досягнути, використовуючи продукти вторинної сировини, які будуть коштувати значно менше, ніж звичайні продукти. Можна і самому сортувати відходи, здавати їх до пунктів прийому вторинної сировини і за це отримувати маленький, але все ж таки дохід. Можна також, якщо підприємство має значні масштаби, укласти договір з заводом, який займається переробкою вторинної сировини, і постачати йому макулатуру, наприклад. За таку співпрацю може надаватися пільгове придбання продукції заводу. Наприклад, ПП «Обухівміськвотресурси» [1] здійснює закупівлі такої вторинної сировини, як поліетилен, макулатуру, ПЕТ пляшки, склобій і здійснює випуск гофрокартону, паливних брикетів і крафт-паперу (обгорткового), тобто паперу для виготовлення упаковок для сипкої продукції і пакування харчових продуктів. Коли споживачі дізнаються про таке ставлення до переробки вторинної сировини, і що підприємство не байдуже до проблем екології, попит на товари і послуги теж зростає, бо зараз у світі тенденція піклування про екологію.

Відмова від власного офісу (або хоча б рішення зменшити його масштаби), на думку автора, теж допоможе зменшити витрати виробництва, адже не потрібно платити за оренду та за обслуговування. Це рішення може



здатися важким і нездійсненним, адже можуть впасти показники ефективності адміністративних робітників, за думкою керівника, але це рішення зекономить гроші (на обідні перерви, чай, перекуси) та час робітників (які вони витрачають щоб дістатися робочого місця).

У сучасних умовах таке популярне явище, як аутсорсинг, теж допоможе зменшити витрати виробництва, що собою приведе до збільшення прибутку. Зараз багато компаній не мають у своєму штаті постійної посади юриста-консультанта або бухгалтера, адже потрібно виділяти кошти на заробітну плату, на обладнання для їх роботи. Замість цього можна укласти договір з юридичною або аудиторською фірмою, які надають свої послуги юридичної консультації та підтримки (якщо юридична фірма) або послуги бухгалтера та аудитора (якщо аудиторська). В разі виникнення неприємностей можна висунути претензії до фірми та застосувати штрафні санкції, і відповідальність буде на фірмі-виконавиці.

Ще одним методом збільшення прибутку є збільшення кількості потенційних клієнтів. Як це можна зробити? Перш за все, звичайна реклама – це завжди дієвий засіб. Хоча люди не схильні вірити будь-якій рекламі і обирають продукцію лише ту, яка подобається саме їм, але у якийсь момент, коли їм доводиться купувати щось нове, вони куплять ту продукцію, назва якої або сама фірма їм знайома. Так працює людська психологія, і бізнесмен повинен це пам'ятати.

Необхідно не забувати що, окрім офлайн-реклами, потрібно рекламувати товари і послуги в Інтернеті: як на окремому сайті, так і маючи сторінку в соціальних мережах, наприклад у Instagram. Люди, а особливо молоді люди, кожен день переглядають десятки сторінок і задача бізнесмена або нанятого ним маркетолога або менеджера створити гарний імідж компанії, щоб при переході на цю сторінку у людей виникало зацікавлення.

Також потрібно будувати гарну репутацію про своє підприємство чи фірму. Необхідно вже з початку існування фірми турбуватися, яка думка в цілому у споживачів про підприємство. Та ж сама справа з довірою: без неї буде важко отримувати високий прибуток, якщо компанія не виправдовує сподівання. І навпаки, якщо споживач користується продукцією, послугами фірми, у нього складеться враження, що фірма надійна. Довіра споживачів приведе до стабільності у бізнесі і тим самим буде формувати умови для стабільного високого прибутку. Тобто різниця між репутацією і довірою в тому, що репутація є усередненою думкою про бізнес, а довіра – це особисте ставлення кожного покупця: і потенційного, і реального [2].

Слід зауважити, що кожному підприємцю потрібно досліджувати своїх конкурентів, тобто потрібно визначити, які саме методи обслуговування своїх клієнтів вони використовують та які алгоритми застосовують для свого розвитку, а також визначати недоліки діяльності, аналізувати, як їх можна виправити. Цей аналіз допоможе розробити нові, удосконалені способи отримання прибутку [4 с. 46-49]. Наприклад, відома компанія Burger King у 1957 році у період «реcesії епохи Ейзенхауера» у США ризикнули та відкрили своє підприємство, незважаючи на сильного в той час конкурента (McDonald's), який вже користувався попитом споживача. Проте засновники Burger King помітили недолік у обслуговуванні клієнтів конкурентом, тому розробили власну стратегію задоволення бажань: кожен відвідувач Burger King міг сам обрати начинку свого сендвічу і скуштувати таку продукцію, яку любить саме він.

Підприємець має розуміти, яку саме продукцію треба виробляти, на яку продукцію буде більший попит, тобто потрібно зайняти свою нішу на ринку товарів і послуг. Наприклад, перед підприємцем стає вибір. Перший варіант – відкрити мережу аптек у центрі міста, де багато людей пересувається кожного дня і, можливо, фінансовий стан людей кращий, проте в центрі міста багато конкурентів – інших аптек, які побудовані раніше і вже отримали більшу довіру від покупців. Інший варіант – відкрити мережу аптек у селах або на віддалених околицях міста, де менше людей, але попит буде більше через недостатню кількість конкурентів. Проте ця перевага не виключає обов'язок підприємця отримати довіру споживача.

Потрібно бути у курсі глобальних фінансових новин і явищ. Політика, рух трудового ресурсу і капіталу є надзвичайно важливими. У будь-якому разі потрібно бути готовим до змін і розробити алгоритм дій завчасно [5, с. 395]. Начебто незначна подія може призвести до глобальних змін. Тому потрібно прогнозувати, як якась подія може вплинути на попит. Наприклад, у часи Великої депресії, коли реcesія відбувалась декілька років, зросли продажі продукції компанії Avon. Керівники компанії надавали знижки на свою продукцію, і жінки скупляли її, аби хоч трохи підняти собі настрій в період депресії та безробіття.

Потрібно робити прогноз на майбутні тенденції та слідкувати не тільки за економічними подіями, але й за політичними, соціальними та світовими. Наприклад, аптека закуповує для продажу в липні захисні маски за ціною 5 грн за 1 шт. Згодом восени відбувається збільшення кількості захворювань на коронавірус, відбувається посилення карантинних обмежень, контролю за носіння масок. Ці всі події призводять до збільшення попиту на захисні маски, і закупівельна ціна на них встановлюється вже 10 грн (умовно) за 1 шт. Власник аптеки, який закупляв маски ще за 5 грн за 1 шт., отримує прибуток, і цей прибуток значно більший, ніж якщо він би закупив маски восени. Власник аптеки спрогнозував пік захворювань на осінь, і це допомогло отримати йому прибуток.



Таким чином, підсумовуючи все вище сказане, слід наголосити: підприємець повинен бути всебічно розвненим, контролювати та спостерігати за всім, що відбувається у компанії та світі, робити висновки та помічати недоліки і вчасно їх виправляти. Необхідно проявляти ініціативу та самостійність і сміливо протистояти незгодам у бізнесі. В результаті дослідження було виявлено, що основними методами покращення ефективності та збільшення прибутку є зменшення витрат виробництва (включає в себе використання вторинної сировини, відмову від власного офісу та аутсорсинг), а також збільшення кількості потенційних клієнтів, використання реклами, отримання гарної репутації та заслужування довіри споживача, і вміння аналізувати конкурентів і прогнозування подій. Тільки тоді бізнес отримуватиме більше прибутку, і буде фінансова стабільність.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ревенко О. В.

Література: 1. Обухівськікваторресурси: захист навколишнього середовища. URL: <http://ogvr.com.ua/ua/vtorsyre/>. 2. Боровков П. С., Добровольський Е. Ю. Поради щодо збільшення прибутку. URL: <https://www.cfin.ru/management/practice/profit.shtml>. 3. Івчевски І. Фактори, які впливають на прибуток. URL: <https://predprinimatel-pro.ru/stati/vedenie-biznesa/factoryi-vliyayushhie-na-razvitie-biznesa/>. 4. Міроседі С. А., Міроседі Т. Г. Шляхи підвищення конкурентоспроможності продукції. *Сучасні аспекти економіки*. 2010. № 8 (156). С. 46-49. 5. Лапуста М. Г., Мазурина Т. Ю., Скамай Л. Г. *Фінанси організацій (предприємств)*: учеб. пособие. М. : Инфра-М, 395 с.



РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ РИМСЬКОГО ПРИВАТНОГО ПРАВА ДЛЯ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

УДК 340.151

Горох Д. В.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено весь шлях та етапи поширення римського права в Європу та Україну починаючи від початку розповсюдження права до сьогодення. Також було проаналізовано вплив і роль, яку відіграло римське право у сучасній українській системі юриспруденції.

Ключові слова: римське право, історичне значення, вплив римського права, римська система правовідносин.

Аннотация. Определены весь путь и этапы распространения римского права в Европу и Украину начиная от начала распространения права до настоящего времени. Также были проанализированы влияние и роль, которую играло римское право в современной украинской системе юриспруденции.

Ключевые слова: римское право, историческое значение, влияние римского права, распространение римской системы правоотношений.

Annotation. The whole path and stages of the spread of Roman law to Europe and Ukraine from the beginning of the spread of the law to the present day were determined. The influence and role played by Roman law on the modern Ukrainian jurisprudence system was also analyzed.



Keywords: Roman law, historical significance, the influence of Roman law, the spread of the Roman system of legal relations.

Колись римське право називали «писаним розумом» (ratio scripta). Зрозуміло, сучасне приватне право пішло далеко вперед у регламентації найскладнішої сфери майнових відносин, особливо торгового (комерційного) обігу. «Новітні юридичні конструкції, як з цеглинок, складаються з основних, елементарних понять і категорій, розроблених саме в римському праві. З цієї точки зору римське приватне право продовжує залишатися основою для вивчення цивільного та торгового законодавства і базою для підготовки кваліфікованих юристів. Після падіння Римської імперії в 476 р. римське приватне право продовжувало існувати і навіть розвиватися в його східній частині – Візантії.

Саме там була зроблена спроба врятувати рабовласницький спосіб виробництва шляхом кодифікації римського права, що була вжита імператором Юстиніаном. Однак невмолиме колесо історії остаточно розвалило колись могутню рабовласницьку імперію Стародавнього Риму. З її падінням для римського права настала епоха забуття. На тривалий час воно ніби зникло. Його перестають вивчати, губляться нечисленні записи. Здавалось, остаточна загибель і втрата неминучі. Проте римське право продовжувало жити у свідомості римського народу, підкореного варварами. Поступово його починають застосовувати у відносинах між римським населенням, а потім і вивчати» [1].

Вплив римського приватного права на розвиток цивільного права простежується упродовж X–XIX ст. У першому писаному і основному джерелі права Київської Русь «Руській Правді» є чимало положень, які мають безсумнівну подібність до положень римського приватного права у його візантійській інтерпретації, а це засвідчує факт запозичення певної кількості норм та інститутів візантійського законодавства.

Так, наприклад, ст. XXI «Руської Правди» передбачає: «Якщо кредитор буде вимагати своїх грошей з боржника, а останній заперече, то позивач-кредитор закликає свідків. Якщо вони заприсягнуться у справедливості його вимог, хто дав позику, бере свої гроші і ще три гривні на додачу». Порівнюючи речове та зобов'язальне право за «Руської Правдою» з римським (візантійським) правом, варто звернути увагу на подібність деяких рішень. Насамперед, необхідно зазначити наявність норм, що регулюють як громадську (публічну), так і приватну власність. Причому головним об'єктом і в тому, й іншому випадку є земля. Водночас у «Руській Правді» відносини власності урегульовано не так детально [2].

З розвитком ремесел, торгівлі і торгових відносин попит на римське право зростає. Наприкінці XI ст. в Болоньї був заснований університет, який набув всесвітньої слави завдяки вивченню римського права. Він став центром юриспруденції, що відроджувалась.

Болонський університет відіграв особливу роль у вивченні, систематизації і тлумаченні римського права. Сюди стікалися студенти з усієї Європи, а отже, формувалася корпорація знаменитих професорів. Слава Болонської школи швидко зростала, в діяльності її простежуються дві особливості:

1. Заклик до ґрунтовного вивчення першоджерел. Особлива увага приділялася головній частині Корпусу Юстиніана – Дигестам. Професори Болонської школи виявили та усунули багато протиріч, перекручень первісного тексту.

2. Суворе дотримання норм закону. В період, що передував заснуванню Болонського університету, юристи дозволяли собі занадто вільно поводитися з нормами римського права. Було проголошено, що внаслідок колізії jus (права) і aequitas (справедливості) перевага надавалася правовій нормі.

Слухачами Болонського університету були численні громадяни з різних країн, що потім ставали активними пропагандистами римського права в усьому світі. вже на початку XVI ст. знову настає епоха активного відродження римського права [3].

У міру розвитку ремесел в Європі освоюються нові морські шляхи, збільшується товарообіг, і стрімко розширюється місто. На цьому тлі обтяжливими стають середньовічні феодальні обмеження майнових прав громадян, а також різні види залежності (феодална, громадська, родова, сімейна) від суб'єкта самого права. Середньовічне європейське право не здатне регулювати нові виробничі відносини. Значні зміни відбулися в соціально-економічному житті: упав старий феодальний лад та з часом його повинен був змінити новий, прогресивніший державний устрій і правопорядок. Гражданський кодекс Юстиніана як продукт повної імперської влади міг би стати правовою основою для нової державної влади та економічних операцій. Розвиток промисловості та торгівлі потребував у новій правовій допомозі, яка активно сприяла їх подальшому розвитку та допомозі «перетинати» кордони невеликих федеральних держав.

Римське приватне право є найбільш загально визнаним правом, в той час як римське публічне право не отримало великого прогресу. Цивільний кодекс Наполеона, Німецьке цивільне право, нове цивільне законодавство інших європейських держав редагувались та приймалися на основі ідей, поглядів, конструкцій і положень



римського приватного права. Всі системи нового континентального права сповнені духом римського приватного права, його принципи, багато понять покладені в основу цього законодавства, а отже, визнавалися інтернаціональними.

Система розташування правового матеріалу в Кодексі Наполеону запозичена з Інституцій Юстиніана, а тому в її основі лежить відома римському праву юридична тріада: особи (personae), речі (res), позови (actiones), відповідно з чим і здійснюється систематизація цивільно-правових норм за розділами Цивільного кодексу. Що стосується Германського Цивільного кодексу, який називався деякими з німецьких романістів «класичною будівлею з готичними деталями», то він побудований за пандектною системою розміщення приватноправових норм. Назва вказаної системи не пов'язана з Пандектами Юстиніана, а пов'язана з системою, яка була висунута німецькими юристами у XVI ст. і складалася з загального розділу і чотирьох спеціальних – речове право; зобов'язальне право; сімейне право; спадкове право.

Загальний розділ містить правила, які застосовуються до усіх спеціальних розділів: особи, об'єкти тощо. Вважається, що перевагою цієї системи є те, що наявність загального розділу (частини) звільняла від повторів спеціальні розділи [4].

Європейська наука цивільного права розвивалася на основі рецепційованого римського приватного права. Римська юриспруденція відзначалася не лише теоретичною ґрунтовністю, а й практичною загостреністю. Тільки на основі розв'язання окремих казусів, конкретних практичних висновків були розроблені загальні цивілістичні теорії, дані наукові пояснення багатьом правовим явищам (теорія відповідальності за невиконання або неналежне виконання зобов'язань, за деліктні правопорушення тощо) [2].

Вільне володіння загальноновизнаними афоризмами, висловлюваннями, термінами не тільки свідчить про високу правову культуру, а й значно полегшує спілкування юристів різних країн. Це один з аргументів на користь вивчення римського приватного права.

Римське право складалося в обстановці гострої соціальної боротьби, у якій приходилося від багато чого відмовлятися, зберігаючи найкраще. Це і сформувало такі його риси, як строгість, твердість правової регламентації, раціоналізм і життєва мудрість.

Подібні якості визначили становлення строгої юридичної системи, зв'язаної широкими принципами, що поєднують правові норми. Висловлюється думка, що римлянам із самого початку вдалося виділити субстанцію права зі сфери почуттів і підкоривши її розрахунку створити з права незалежний від мінливих суб'єктивно-моральних поглядів зовнішній організм [5].

Римська правова термінологія, особливо цивілістична, в багатьох випадках зберегла своє значення і в практичному, і в науковому обороті, вона є інтернаціональною. Терміни «реституція», «віндикація», «негативний позов», «делікт», «легат», «новація», «субститут», «оферт», «акцепт» тощо давно стали загальноновживаними в національному і в міжнародному житті [6].

Особливістю римського права є його пристосованість до світового обороту, тому що Рим активно підтримував торгово-економічні і політичні відносини із сусідніми країнами. Це сприяло розробці абстрактних фундаментальних юридичних конструкцій у сфері приватного права. Таким чином, римське право пройшло строгу технічну школу [7].

Таким чином, наука цивільного права виявилася просякнута духом римського приватного права, що наклало свій певний відбиток на її подальший розвиток.

Суттєві перетворення у соціально-політичній та економічній царинах суспільного буття України, що відбулися після проголошення її незалежності і прийняття нової Конституції, обумовили принципові зміни у цивільно-правовій сфері і викликали необхідність закріплення нових засад правового регулювання відносин за участю фізичних та юридичних осіб на основі загальноновизнаних у світі засадах приватного права: неприпустимості свавільного втручання у сферу особистого життя людини; неприпустимості позбавлення права власності, крім випадків, встановлених Конституцією та законом; свободи договору; свободи підприємницької діяльності, яка не заборонена законом; судового захисту цивільного права та інтересу; справедливості, добросовісності і розумності. Це принципово важливо, бо приватне (цивільне) право складає основу, стрижень правопорядку, який ґрунтується на ринковій організації суспільства.

Новий ЦК має традиційну для України пандектну систему і складається із 6 книг: Кн. 1 – Зальні положення; Кн. 2 – Особисті немайнові і майнові права фізичної особи; Кн. 3 – Право власності та інші речові права; Кн. 4 – Право інтелектуальної власності; Кн. 5 – Зобов'язальне право; Кн. 6 Спадкове право [4].

Внаслідок переходу України до ринкової економіки, свободи підприємницької діяльності значення приватного права зростає. Студенти юридичних вишів України вивчають римське приватне право передусім з метою пізнавальною, для засвоєння загальної історії права, теорії права, історії політичних і правових вчень. До того ж



зараз вивчення цього предмета набуває додаткового практичного значення, пов'язаного з бурхливим розвитком торговельного, економічного, науково-технічного й інших видів міжнародного співробітництва, вимагає від наших юристів ґрунтовних знань у галузі правових систем зарубіжних країн.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Новицький І. Б. Римське право. URL: <http://yport.inf.ua/rimskoe-pravo.html>. 2. Бойко І. Й. Вплив римського приватного права на розвиток правового регулювання цивільних відносин в Україні. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyku/nvsvy/02_2013/13bijvuu.pdf. 3. Підпригора О. А. Основи римського приватного права : підручник для студентів юрид. вузів та факультетів. URL: <https://uchebnikfree.com/rimskoe-pravo/istorichna-rol-rimskogo-privatnogo-prava-yogo-27054.html>. 4. Борисова В. І., Баранова Л. М. Основи римського приватного права. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/rum-pr/438-rim-privat.html>. 5. Виппер Р. Очерки по истории Римской империи. URL: <http://padaread.com/?book=85534&pg=1>. 6. Гринько С. Д., Голуб С. М. Римське право та його історичне значення. URL: <http://univer.km.ua/visnyk/1587.pdf>. 7. Римське право // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D0%BC%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE.



ДІЯЛЬНІСТЬ РИМСЬКИХ ЮРИСТІВ

УДК 340.151

Губська В. С.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто діяльність римських юристів, яка полягає у величезному внеску у створенні та розвитку римського права. Досліджено їх досвід, ідеї, досягнення, вчення, які вплинули на сучасні правові погляди та орієнтації, на теорію і практику наших днів.

Ключові слова: римські юристи, римське право, міжнародне право, природне право, цивільне право, діяльність юристів.

Аннотация. Рассмотрена деятельность римских юристов, которая заключается в огромном вкладе в создании и развитии римского права. Исследованы их опыт, идеи, достижения, учения, которые повлияли на современные правовые взгляды и ориентации, на теорию и практику наших дней.

Ключевые слова: римские юристы, римское право, международное право, естественное право, гражданское право, деятельность юристов.

Annotation. The article examines the activity of Roman lawyers, which is a huge contribution to the creation and development of Roman law. Reviewed their experience, ideas, achievements, teachings that influenced modern legal views and orientations, the theory and practice of our days.

Keywords: Roman lawyers, Roman law, international law, natural law, civil law, activity of lawyers.

Постановка проблеми: Намагаючись створити, вдосконалити, змінити щось у сьогоднішні, люди завжди поверталися і повертатимуться в минуле, на позиції, цінності та принципи, які були перевірені історично. Сила



римських юристів, чия праця зберігала своє значення протягом багатьох століть, була нерозривним зв'язком між наукою і практикою. Вони створили право на основі вирішення конкретних життєвих випадків, з якими громадяни та державні службовці приходили до них. Вони будували свої юридичні конструкції відповідно до вимог життя, вони чудово поєднували теорію і практику, вирішували юридичні ситуації та конфлікти. Керуючись цим, хочемо проаналізувати та розглянути діяльність римських юристів.

Концептуальні засади ціннісної характеристики західної традиції права розглядалися в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників: Е. Аннерса, Г. Бермана, С. Максимова, Ю. Оборотова, І. Пухан, С. Рабіновича, О. Харитоновой, Г. Демиденко й ін.

Метою цієї статті є аналіз діяльності римських юристів як одного з джерел розвитку римського права.

Варто зауважити, що існує проблема з вивченням римської юриспруденції, адже зараз ми не маємо про неї повної інформації. Це пов'язано головним чином з тим, що жодної оригінальної праці римських юристів періоду розквіту не збереглося. Збереглися лише фрагменти творів Ульпіана та Павла, а також підручник Гая. Це юристи II–III століття нашої ери.

Все, що відомо про римську юриспруденцію, відомо з кодифікації цих праць, яка була складена візантійськими юристами в VI столітті за наказом імператора Юстиніана. Ця кодифікація, звичайно, містить багато інформації, але все одно не може дати її в такому об'ємі, щоб повністю зрозуміти весь вклад діяльності римських юристів у розвиток римського права, але для загального опису історії римської юриспруденції цієї інформації нам достатньо [1].

У Стародавньому Римі вивчення закону спочатку було справою Папи Римського, одного з колегії священників. Щороку один з понтифіків повідомляв приватним особам позицію ради з ряду юридичних питань. Наприкінці III століття до нашої ери юриспруденція перестала вважатися таємним мистецтвом жерців. Понтифіки відійшли від області тлумачення звичаїв і права. Їх місце зайняли світські юристи. Зі встановленням імперського правління в Римі активізувалась їх практична діяльність – надання юридичних консультацій. Ці консультації мали великий вплив на суддів, які часто дотримувались думки авторитетних юристів. Імператор Август доклав зусиль для уніфікації діяльності адвокатів, дозволяючи лише певному колу з них давати відповіді, які мали формальне значення.

Ці юристи повинні були написати свої відповіді, поставити свій штамп, тим самим доводячи законність джерела права. Таким чином, юристи могли видавати висновки, які прирівнювалися до закону і ніяк не могли ігноруватися суддею. Юристи також могли давати відповіді на юридичні питання від приватних осіб (*respondere*), повідомляти формули для вирішення справ у суді (*agere*), допомагати укладати угоди (*cavere*) [2; 3].

Доведено, що праця римських юристів мала великий вплив на подальший розвиток юридичної науки. Саме римські правники розробили такі аспекти римського права, які стали класикою. Це стосується видатних юристів Риму, а саме: Гая, Папініана, Павла, Ульпіана і Модестіна. Класичний період римської юриспруденції датується II–III століттями нашої ери, і праці видатних юристів цієї епохи, як вже зазначалося, були відібрані, зібрані в єдиний кодекс («*Corpus juris civilis*») та опубліковані за наказом імператора Юстиніана в 529 р. Політична філософія, втілена в цій збірці правових правопорушень, викладена Цицероном.

Римські правники працювали у двох галузях права: у галузі публічного права (*jus publicum*) та приватного права (*jus privatum*). Формула Ульпіана стверджує, що *jus publicum* відображає положення держави, а *jus privatum* відображає положення окремої особи. Більшу увагу юристи приділяли саме приватному праву, а тому в процесі діяльності виокремили три його частини: цивільне право (*jus civile*), міжнародне право (*jus gentium*) та природне право (*jus naturale*) [4].

Цивільне право зазвичай означало введення в дію звичаєвого права країни, яке тоді називалось позитивним місцевим правом. Воно керувалося законодавством народних зборів і преторським правом і регулювало відносини між вільними римлянами.

Інші два типи не так легко визначити, як при важкому розмежуванні міжнародного права та природного права, так і при порівнянні останнього з цивільним правом. Цицерон використовував обидва терміни, але ми не можемо бути впевнені, що він розрізняв їх за значенням. Термін «міжнародне право» був введений самими юристами, тоді як «природне право» – переклад грецької філософської термінології. І у ранніх юристів, і у Цицерона вони були тісно переплетеними поняттями [5].

З часом римські юристи, схоже, усвідомили доцільність розмежування міжнародного та природного права. Щоправда, Гай, який писав у II столітті, все ще використовував ці терміни синонімічно. Ульпіан же та інші автори, які писали пізніше, у III ст. почали їх розрізняти, а після них – і упорядники, які готували Установи Юстиніана в VI ст. Зокрема Ульпіан писав в «Інституція» про те, що міжнародне право треба відрізнити від природного, і що відмінність ця полягає в тому, що природне право призначене регулювати відносини живих істот взагалі, а міжнародне – тільки відносини людські. Таким чином, розділивши природне і міжнародне право, юристи пояснювали



природне право як таке, що визначає всіх істот від народження вільними (Ульпіан стверджував, що цьому виду права підпорядковується шлюб, родина, виховання, а також, що серед всіх частин права воно є центральною та головною), а міжнародне право як таке, що визначає норми майнових та будь-яких договірних відносин між громадянами Риму та не римлянами, а, простіше кажучи, захищає римських громадян і відстоює їх інтереси.

У римському праві вперше сформувалася юридична термінологія та понятійний апарат – наука про право. Римські правознавці вперше сміливо заявили, що закон потрібно практикувати та вивчати. На думку юристів, закон головним чином спрямований на майбутнє, тоді як суддя враховує минуле, тобто досягнутий факт. На цьому робиться висновок: справедливість ефективна, коли існує справедливий і швидкий судовий розгляд, справедливість не повинна бути зупинена, будь-яка затримка, бюрократія – це свого роду відмова у справедливості.

Справедливість розглядалася як сталий розвиток та вічне прагнення держави забезпечити кожного громадянина його правами. Все це відображалось в короткому афоризмі римських юристів, який був дуже поширеним: «*Dura lex, sed lex*», що означає: «Суворий закон, але це закон» [6].

Римське право є невід'ємною методологічною основою професійної юридичної освіти, основою розуміння теоретичних галузей права та порівняльного правознавства, дидактичної галузі формування юридичної мови та правового мислення. Володіння крилатими висловами, концепціями, афоризмами, загальноприйнятими римською юриспруденцією, не лише свідчить про високу правову культуру, але й полегшує спілкування між юристами різних країн.

Важливо також зазначити, що чіткість юридичних визначень і формул, досконалий юридичний прийом, що виконується кодифікацією римських юристів, є безцінними для того, щоб стати юристом і вдосконалити свої наукові та практичні навички.

Висновки. Таким чином, діяльність римських юристів була спрямована на задоволення потреб юридичної практики та пристосування існуючого права до потреб юридичного спілкування. Римські правники першими в історії людства розробили критерії для оцінки правової поведінки людини, сформулювали особливу правову культуру відносин між людьми. Основним, реальним полем римського юриста був аналіз правових норм і визначення правової природи конкретних правовідносин. Багато сучасних концепцій та юридичних термінів та конструкцій походять від праці римських юристів, саме завдяки їх зусиллям була створена нова наука – юриспруденція.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Берман Г. Дж. Западная традиция права: эпоха формирования. М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. 624 с. 2. Аннерс Э. История европейского права. М. : Наука, 1994. 397 с. 3. Пухан И., Поленак-Акимовская М. Римское право. М. : Зерцало, 1999. 448 с. 4. Історія вчень про державу і право : підручник / за ред. Г. Г. Демиденка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 256 с. 5. Найдавніші юристи Риму. URL: https://allref.com.ua/uk/skachaty/Naiydavnishi_yuristi_Rimu?page=1. 6. Маложон О. І. Права людини як фундаментальна цінність громадянського суспільства // Правові, управлінські та економічні аспекти трансформації сучасного громадянського суспільства : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 25 березня 2016 р.). Київ : КНУКіМ, 2016. С. 455–457.





РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658:331.108.45

Демура А. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття «розвиток персоналу». Проаналізовано різні підходи учених до визначення сутності розвитку персоналу. Запропоновано авторське тлумачення поняття «розвиток персоналу». Охарактеризовано наявні принципи розвитку персоналу та запропоновано систему принципів для застосування у вітчизняній практиці. Обґрунтовано важливість розвитку персоналу з метою підвищення ефективності функціонування підприємств за сучасних умов.

Ключові слова: розвиток персоналу, ефективність, принцип, підприємство, інноваційність.

Аннотация. Рассмотрено понятие «развитие персонала». Проанализированы различные подходы ученых к определению сущности развития персонала. Предложено авторское толкование понятия «развитие персонала». Охарактеризованы имеющиеся принципы развития персонала, и предложена система принципов для применения в отечественной практике. Обоснована важность развития персонала с целью повышения эффективности функционирования предприятий в современных условиях.

Ключевые слова: развитие персонала, эффективность, принцип, предприятие, инновационность.

Annotation. The article considers the concept of «staff development». Different approaches of scientists to determining the essence of staff development are analyzed. The author's interpretation of the concept of «staff development» is offered. The existing principles of personnel development are characterized and the system of principles for application in domestic practice is offered. The importance of personnel development in order to increase the efficiency of enterprises in modern conditions is substantiated.

Keywords: personnel development, efficiency, principle, enterprise, innovation.

У цей час практично будь-яка організація прагне знайти нові ресурси для збереження конкурентної переваги. Одним із таких ресурсів може стати система розвитку персоналу, що дозволяє не тільки максимально використувати існуючий трудовий потенціал працівників, а й багаторазово множити його.

Людський ресурс характеризується як один з головних факторів оптимізації конкурентоспроможності організацій та економічного добробуту, але, на жаль, вітчизняні підприємства вважають це другорядним фактором діяльності підприємства, що впливає на важливість дослідження цього питання.

Необхідність розгляду цього питання є досить значущим та актуальним, адже кожне підприємство повинно постійно підвищувати професійний рівень своїх працівників для підтримки високого рівня ефективності його діяльності, відновлення і зростання обсягів виробництва, зниження собівартості продукції або послуг.

Над вирішенням завдань розвитку персоналу працювали такі науковці: О. А. Грішнова [1], О. В. Іванісов [2], А. Я. Кібанова, В. М. Лугова, Г. В. Назарова [3], Г. І. Писаревська й ін.

Враховуючи напрацювання дослідників, все ж таки ефективне управління розвитком персоналу потребує більш глибокого аналізу на основі теоретичних засад розвитку персоналу на підприємстві.

Метою статті є уточнення теоретичних засад і розробка практичних рекомендацій щодо розвитку персоналу в діяльності вітчизняних підприємств.

Загострення ситуації на ринку праці України обумовило поглиблення уваги до якості та конкурентоспроможності робочої сили. На сьогодні будь-яка організація є соціальною системою, і все, що відбувається в ній, багато в чому залежить від діяльності працюючого в ній персоналу і рівня їх розвитку. В умовах мішаних середовища, де на перший план виходять завдання збільшення ефективності функціонування організації, актуальними є питання підвищення якості робочої сили організації.

Зміст поняття «розвиток персоналу» став основою досліджень багатьох науковців. Розглянута теоретична база є досить широкою. Кожен із дослідників виокремлює певні особливості та обґрунтовує бачення цього питання, спираючись на свій підхід. Оскільки існують суттєві розбіжності у трактуванні сутності поняття «розвиток персоналу», розглянуто декілька з них у табл. 1.



Кожен з авторів має свій власний підхід, виділяючи певні особливості у визначенні терміна. Кібанова А. Я. розглядає розвиток персоналу як сукупність заходів, Сливка В. А. – як оціночний критерій діяльності підприємства. Спільною рисою визначень є зазначена авторами мета розвитку персоналу, а саме економічна стійкість та ефективність функціонування. Найбільш вдалим з точки зору змістовного навантаження є визначення Савченка В. А. та Весіна В. Р.

Таблиця 1

Визначення поняття «розвиток персоналу»

Автор, джерело	Визначення поняття	Характеристика
Савченко В. А. [4]	це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу	системний характер
Веснін В. Р. [5]	проведення заходів, що сприяють повній реалізації особистісного потенціалу працівників та підвищенню їх здатності вносити вклад у діяльність організації	комплексний план
Кібанова А. Я. [6]	сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації	сукупність заходів
Гришнова О. А. [1]	сукупність усіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації	комплекс дій
Плугіна Ю. А. [7]	зміна якісних характеристик певної категорії, що може відбуватись як зі зміною її кількісних параметрів, так і без цього.	якісний фактор
Сливка В. А. [8]	критерій ефективності соціально-економічної діяльності підприємства	критерій
Авторське	це безперервний системно організований процес, спрямований на всебічний розвиток професійних вмінь, навичок та компетентностей персоналу з метою задоволення інтересів персоналу та підвищення ефективності його використання на підприємстві	систематизований процес

Отже, з урахуванням існуючих підходів до визначення поняття «розвиток персоналу» можна сформулювати таке. Розвиток персоналу – це безперервний системно організований процес, спрямований на всебічний розвиток професійних вмінь, навичок і компетентностей персоналу з метою задоволення інтересів персоналу та підвищення ефективності його використання на підприємстві.

Досить важливим моментом в організації діяльності підприємства є завдання максимальної організованості на всіх етапах розвитку персоналу. Задля досягнення поставленої мети необхідно дотримуватися певних принципів.

У своїх працях Кривозюк І. В. наголошує на важливості відокремлення принципу пропорційності в процесі розвитку, який означає наявність певних кількісних співвідношень між частинами цілого [9].

Своєю чергою, Вахович І. М. акцентує увагу на тому, що наукові погляди базуються на концепції сталого розвитку суспільства, серед яких відокремлюють територіальне управління економікою, безпеку, відповідальність, розширені потреби людини, справедливість, інноваційність, рівність, двовекторність, узгодженість інтересів тощо [10].

Виділено дві системи принципів, котрі були сформовані авторами Залозна Ю. С. та Мартиненко В. П. (табл. 2).

Таблиця 2

Системи принципів розвитку персоналу

Система принципів по Залозній Ю. С. [11]	Система принципів по Мартиненко В. П. [12]
орієнтація на збалансованість інтересів роботодавця та працівників	системність
справедливість	комплексність
збалансованість ефективності всіх видів діяльності з відповідним розвитком персоналу	ієрархічність
комплексність	зворотній зв'язок

В ході опрацювання цих систем автором була сформована система ключових принципів розвитку персоналу, котрі відповідають сучасним умовам діяльності підприємств (табл. 3).



Система принципів для застосування у вітчизняній практиці

Принцип	Характеристика
Науковість	Управління розвитком персоналу повинно здійснюватися на основі надбань вчених. Тобто керуючись можливими прорахунками та напрацюваннями фахівців, використовуючи світовий науковий багаж знань
Справедливість	Управління розвитком персоналу повинно здійснюватися на основі соціального захисту персоналу. Тобто можливість персоналу отримувати однакові шляхи удосконалення, враховуючи особистісні, професійні та інтелектуальні якості
Економічність	Управління розвитком персоналу повинно здійснюватися на основі належного використання коштів на розвиток працівників. Максимальний ефект за критерієм «витрати-результат»
Адаптивність	Управління розвитком персоналу повинно здійснюватися на основі систем, котрі максимально пристосовані до вітчизняної дійсності
Інноваційність	Управління розвитком персоналу повинно здійснюватися на основі застосування новітніх технологій управління розвитком працівників, впроваджуючи методики з використанням ноу-хау управлінських заходів

Отже, на сьогодні розвиток персоналу набуває ще більшого значення, адже саме він сприяє швидкій адаптації до мінливих умов конкурентного середовища та посилює актуалізацію нематеріальних активів підприємства, інтелектуального та соціального капіталу, носієм яких є персонал.

Практичне впровадження інноваційних інструментів розвитку персоналу позитивно вплине на ефективність підприємств в цілому та допоможе вийти на новий рівень.

У подальших дослідженнях доцільно більш детального звернути увагу на вивчення та удосконалення інноваційних інструментів розвитку персоналу, керуючись найкращими зарубіжними практиками та їх адаптацією до особливостей функціонування вітчизняних підприємств. Задля покращення ефективності управління людськими ресурсами вітчизняних компаній подальші дослідження повинні включати вивчення європейських практик.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. Київ : Знання, 2011. 390 с. 2. Іванісов О. В. Особливості формування та використання трудового потенціалу на підприємствах. Харків : ВЦ НТУ «ХПІ», 2015. С. 21–23. 3. Назарова Г. В., Маркова Н. С. Роль інтелектуального капіталу при формуванні економіки знань в Україні. *Комунальне господарство міст*. 2013. № 111. С. 164–171. 4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : [навч. посіб]. Київ : ХНЕУ, 2002. 351 с. 5. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика. М. : Проспект, 2009. 688 с. 6. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М. : Изд-во МГУ, 1997. 480 с. 7. Плугіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. № 42. С. 323–327. 8. Сливка О. А. Формування моделі розвитку персоналу на основі концепції людського розвитку. *Торгівля і ринок*. 2010. Вип. 29. С. 109–114. 9. Кривов'язюк І. В., Тишко І. Я. Теорія пропорційності функціонування та розвитку соціально-економічних систем. *Наука й економіка*. 2009. № 4 (16). Т. 2. С. 166–173. 10. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2009. № 15. С. 17–27. 11. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Економічний вісник*. 2017. № 17. С. 556–561. 12. Мартиненко В. П. Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств. *Механізм регулювання економіки*. 2004. № 4. С. 191–200.





СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

УДК 338.512

Дзюба А. М.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання щодо важливості управління витратами на підприємствах залізничного транспорту. Досліджено методи управління витратами та їх основні переваги. Обґрунтовано доцільність та особливості використання методів управління витратами на підприємствах залізничного транспорту в Україні.

Ключові слова: витрати, підприємство, залізничний транспорт, метод, калькулювання, директ-костинг, стандарт-костинг, метод ABC, кайдзен-костинг.

Аннотация. Рассмотрен вопрос о важности управления затратами на предприятиях железнодорожного транспорта. Исследованы методы управления затратами и их основные преимущества. Обоснованы целесообразность и особенность использования методов управления затратами на предприятиях железнодорожного транспорта в Украине.

Ключевые слова: затраты, предприятие, железнодорожный транспорт, метод, калькулирование, директ-костинг, стандарт-костинг, метод ABC, кайдзен-костинг.

Annotation. The question of the importance of cost management in railway transport enterprises is considered. Cost management methods and their main advantages are investigated. The expediency and peculiarity of using cost management methods at railway transport enterprises in Ukraine are substantiated.

Keywords: costs, enterprise, railway transport, method, calculation, direct costing, standard costing, ABC method, Kaizen costing.

У сучасних умовах господарювання перед підприємствами України стоять завдання підвищення конкурентоспроможності, стабільності та фінансової стійкості. Ефективне управління витратами є надзвичайно важливим, оскільки від величини витрат залежить прибутковість підприємства, можливість його подальшого розвитку. Сучасні підприємства залізничного транспорту ставлять за мету задоволення потреб у безпечних та якісних залізничних перевезеннях, забезпечення ефективного функціонування та розвитку залізничного транспорту, створення умов для підвищення конкурентоспроможності галузі. Для досягнення та реалізації цих цілей особливої актуальності набувають питання щодо управління та оптимізації витрат підприємств цієї галузі.

Питання щодо управління та оптимізації витрат на підприємствах розглядали такі вчені, як П. Й. Атамас, С. В. Голов, М. Г. Грещак, О. С. Коцюба, О. В. Крушельницька, А. М. Турило, А. Н. Асаул, Г. Л. Багієв та ін., але в цих роботах значна увага приділена визначенню методів оптимізації витрат підприємств та їх складовим. Проте питання щодо управління витратами з урахуванням особливостей функціонування підприємств залізничного транспорту потребують подальшого розгляду.

Метою цієї роботи є дослідження сучасних методів управління витратами підприємств та обґрунтування доцільності їх використання на підприємствах залізничного транспорту в Україні.

Ефективність підприємства визначається доцільним використанням ресурсів і витрат на підприємстві. Витрати є важливою складовою дослідження процесів функціонування, впливають практично на всі аспекти підприємства, визначають його політику ціноутворення, обсяги виробництва, розмір прибутку, показники фінансового стану, конкурентоспроможність продукції та підприємства в цілому. Сучасні методи управління витратами характеризуються різноманітністю, наявністю декількох методик використання окремого методу як у межах підприємства, так і галузі. Більшість учених виділяють тісний взаємозв'язок між функціями та методами управління витратами. Оскільки існуючий на залізничному транспорті підхід щодо управління витратами гальмує процес створення незалежних суб'єктів у потенційно конкурентних секторах, то виникає об'єктивна необхідність у впровадженні сучасних методів управління витратами на підприємствах цієї галузі [1].



Поняття «витрати» відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» (НП(С)БО) визначаються, як: «Зменшення активів, або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства (за винятком зменшення капіталу внаслідок його видучення або розподілу власниками), за умови, що ці витрати можуть бути достовірно оцінені» [2].

Досліджуючі витрати діяльності підприємств залізничного транспорту, необхідно визначити та відокремити витрати за такими видами діяльності:

- пасажирські перевезення у внутрішньому сполученні;
- пасажирські перевезення у міжнародному сполученні;
- пасажирські перевезення у приміському сполученні;
- вантажні перевезення у прямому сполученні;
- вантажні перевезення у міжнародному сполученні;
- перевезення багажу;
- утримання і експлуатація інфраструктури;
- послуги локомотивної тяги, маневрова робота, ремонт рухомого складу;
- науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи [3].

Отже, сучасні підприємства залізничного транспорту потребують суттєвого удосконалення процесу управління витратами, тобто систематизації новітніх методів щодо управління витратами, оцінки рівня витрат та позицій щодо створення механізму оптимізації витрат з урахуванням їх специфічних особливостей функціонування. У табл. 1 наведено основні методи обліку та калькулювання витрат, котрі застосовують у вітчизняній та світовій практиці [1; 3].

Таблиця 1

Методи обліку та калькулювання витрат

Вітчизняна практика	Зарубіжна практика
Попроцесний	Директ-костинг
Попередільний	Стандарт-костинг (нормативний метод)
Позамовний	Метод ABC
Нормативний	Кайдзен-костинг
	Метод VCC
	LCC-аналіз

Враховуючи працю вітчизняних науковців, слід зазначити, що вищепераховані методи можуть застосовуватися на підприємствах для досягнення ефективного регулювання та контролю витрат. Попроцесний підхід та його застосування притаманні тим галузям, у яких витрати на виробництво узагальнюються в реєстрі бухгалтерського обліку загалом по процесу і діляться на кількість продукції, а також їм притаманна відсутність незавершеного виробництва [4].

Попередільний метод визначає середні затрати на одиницю продукції діленням загальної суми затрат на кількість виробленої продукції. Позамовний підхід надає можливість підприємствам вести облік затрат за конкретними партіями, замовленням або договорами, цей метод слід застосовувати тим підприємствам, які займаються різними видами діяльності. З точки зору вітчизняних практиків, найбільш ефективним методом вважається нормативний. Даний метод дає змогу вести точний аналітичний облік за відхиленнями фактичних затрат від нормативних та контролювати загальну собівартість продукції [4].

Але, враховуючи зарубіжний досвід, сьогодні більшість українських керівників намагаються застосовувати більш сучасні підходи управління витратами на підприємстві. Такі методи є більш універсальними, але мають певні недоліки, які необхідно враховувати.

Директ-костинг – це метод, що базується на маржинальному методі управління витратами і формування неповної собівартості. Головною функцією цього методу є планування і управління витратами та фінансовим результатом. Основною перевагою є те, що на основі інформації, яка виходить при використанні цього методу, можна приймати оперативні управлінські рішення. Своєю чергою, це дає можливість зниження цін, більш того, метод є досить ефективним при внутрішньому розрахунку. Недоліком цього методу є ведення обліку лише у розрізі виробничої собівартості [5].



За основу підходу стандарт-костинг взято нормативний метод обліку витрат і формування витрат підприємства в цілому. Його головні функції – це контроль за рівнем витрат, виявлення відхилень та аналіз причин їх виникнення. Цей метод дозволяє фахівцям на підприємстві знаходити резерви зниження витрат, а також мінімізувати облікові роботи, пов'язані з калькуванням собівартості. Але при застосуванні стандарт-костинг складно визначити і скласти стандарти в умовах інфляції і при виконанні великої кількості різних за характером замовлень за достатньо короткий термін [5].

Метод ABC – диференційований метод обліку собівартості, що передбачає облік витрат за роботами (функціями). Підприємство розглядається як набір операцій, за якими здійснюються витрати ресурсного потенціалу. Такий підхід має ряд переваг, а саме, надає можливість обґрунтування зниження витрат і підвищення ефективності роботи підприємства та дозволяє поліпшити інформаційну підтримку всього процесу прийняття управлінських рішень. Основний недолік цього методу – це надлишкова інформативність, що несе додаткову навантаженість на підприємство [6].

Кайзен-костинг – «удосконалення маленькими кроками», тобто це процес поступового зниження витрат на етапі виробництва, у результаті якого можна досягти необхідного рівня собівартості задля забезпечення прибутковості виробництва. Метою цього методу є досягнення цільової собівартості на етапі виробництва. Можна зазначити, що цей підхід можна застосувати практично у будь-якій галузі виробництва, а також можна комбінувати з іншими методами [6].

Метод LCC-аналізу полягає у розрахунку витрат за етапами життєвого циклу продукції. Цей сучасний підхід дозволяє передбачити врахування впливу інфляції і застосування дисконтування грошових потоків при прийнятті рішень. Підприємства, що застосовують цей метод, зазначають, що його переваги дозволяють забезпечити стратегічне бачення структури витрат і зіставляти її зі структурою доходів. Але ефективне застосування підходу LCC-аналізу потребує надання точної та своєчасної інформації про діяльність усіх підрозділів.

Метод VCC дозволяє розглядати витрати, що знаходяться поза сферою прямого впливу підприємства, бо основним об'єктом, що вивчає цей підхід, є ланцюг споживчої вартості. Але застосування методу VCC вимагає наявності на підприємстві кваліфікованих фахівців і постійного інформаційного забезпечення, щоб дозволяло оптимізувати витрати в рамках оперативного управління [7].

Таким чином, проаналізувавши отриману інформацію, можна зазначити, що залізнична галузь прагне створити конкурентне середовище, але необхідно забезпечити належні умови для її розвитку та обрати підхід щодо формування витрат, оскільки саме він сприятиме удосконаленню системи витрат на залізничному транспорті в сучасних умовах. Зміна традиційних методів обліку витрат і калькулювання собівартості продукції та запровадження зазначених методів обліку витрат та калькулювання собівартості продукції дозволить покращити та оптимізувати витрати підприємств залізничного транспорту України, але необхідно враховувати їхні характерні особливості та співвідносити їх з тими вимогами та результатами, які очікує отримати підприємство внаслідок їх використання.

Науковий керівник – старший викладач Усенко Н. М.

Література: 1. Макаренко М. В. Реформування бухгалтерського обліку на залізничному транспорті України. Київ : КУЕТТ, 2002. 528 с. 2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 29.11.99 № 87 // Офіційний вісник України. 2000. № 3 (102). 181 с. 3. Шумляев Б. О., Рябий Е. І., Дзюба В. І., Ніколайчук А. Я. Бухгалтерський облік основної діяльності залізниць України : підручник для вузів залізничного транспорту. Дніпропетровськ, 2004. 424 с. 4. Методи калькулювання затрат. *Баланс*. 2009. № 1 (830). С. 21. 5. Козаченко Г. В., Погорелов Ю. С., Хлап'юнов Л. Ю., Макухін Г. А. Управління затратами підприємства : монографія. Київ : Лібра, 2007. 320 с. 6. Савчук В. П. Практическая энциклопедия. Финансовый менеджмент. Киев : Максимум, 2009. 884 с. 7. Давидович І. Є. Управління витратами : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учб. літ., 2008. 320 с.





ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДІАТОРА

УДК 392.4

Доктор А. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено окремі аспекти правового статусу трудових медіаторів і їх участь у колективних та індивідуальних трудових спорах. Визначено переваги запровадження вітчизняної системи медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Ключові слова: медіація, медіатор, принципи медіації, правовий статус, трудові спори.

Аннотация. Исследованы отдельные аспекты правового статуса трудовых медиаторов и их участие в коллективных и индивидуальных спорах. Определены преимущества внедрения отечественной системы медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: медиация, медиатор, принципы медиации, правовой статус, трудовые споры.

Annotation. Certain aspects of legal status of labor mediators and their participation in collective and individual labor disputes are studied. The advantages of implementing the domestic system of labor mediation in resolving individual labor disputes are determined.

Keywords: mediation, mediator, mediation principles, legal status, labor disputes.

Останнім часом в Україні спостерігається неабияка цікавість до позасудових способів урегулювання спорів, зокрема у сфері трудових відносин. Одним із найпопулярніших і поширених позасудових способів є медіація (посередництво), яка передбачає добровільну та конфіденційну процедуру позасудового врегулювання спору, в якій медіатор (посередник) допомагає сторонам у розумінні їхніх інтересів та пошуку ефективних шляхів досягнення взаємоприйняттого рішення [1, с. 78]. Дослідження української правової науки здебільшого присвячені самій процедурі медіації, принципам її проведення. Однак одним із маловивчених питань у даний час є питання правового статусу самого медіатора як одного з головних учасників зазначеної процедури.

Питанням правового регулювання медіації, особливостям її застосування в різних галузях присвячено чимало праць вітчизняних учених, серед яких дослідження О. Белінської, Г. Ерьоменко, Н. Мазаракі, Г. Огречук, М. Поліщук, Л. Романадзе й ін. Однак поза увагою залишилися питання щодо ролі медіатора в зазначеній процедурі, вимог до його кваліфікаційного рівня, прав та обов'язків тощо.

Мета статті – здійснити аналіз ролі й окремих аспектів правового статусу медіатора в процедурі врегулювання трудового спору.

В Україні чинні нормативно-правові акти щодо регулювання процедури медіації і правового статусу медіатора поки що відсутні, однак в аспекті зазначеної теми увагу заслуговує проект Закону «Про медіацію» № 3504 від 19.05.2020 р., відповідно до якого медіацією є «добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів», а медіатор нормативно визначається як «незалежна, нейтральна, неупереджена фізична особа, яка проводить медіацію і не має повноважень щодо прийняття рішення по суті конфлікту (спору)» [2].

Щодо закордонного досвіду діяльності медіаторів, то етичні стандарти та нормативні принципи діяльності медіаторів в Європі є регламентованими Європейським кодексом поведінки для медіаторів, що був розроблений при підтримці Європейської Комісії та затверджений на конференції у Брюсселі 02.06.2004 року та на сьогодні означає ряд принципів, яких медіатори зобов'язуються дотримуватися під свою відповідальність [3].

Медіація проводиться безпосередньо медіатором (посередником), тому саме він повинен забезпечити дотримання вказаних принципів. Крім того, кожен із зазначених принципів покладає на медіатора певні зобов'язання. Для прикладу, принцип нейтральності (безпристрасності) передбачає, що медіатор може брати участь лише в тих процедурах, в яких його ставлення є нейтральним, безпристрасним, безстороннім. До обов'язків та заборон, які передбачені цим принципом, належать такі:

- 1) не віддавати перевагу жодній зі сторін конфлікту;
- 2) уникати упереджень, заснованих на суб'єктивних поглядах сторін конфлікту;
- 3) забезпечувати рівність сторін у медіації;



- 4) не дозволяти собі висловлювань або дій, які б створювали враження упередженості;
- 5) не оцінювати дії і висловлювання будь-якої зі сторін із позиції їхньої правильності або справедливості;
- 6) не нав'язувати власної думки сторонам конфлікту щодо можливих варіантів урегулювання конкретного спору (конфлікту).

Нейтральність, безпристрасність і безсторонність медіатора сприяють конструктивній взаємодії під час проведення процедури медіації, оскільки сторони більше схильні до продуктивного обговорення своєї проблеми за участю третьої, нейтральної особи. Медіатору заборонено приймати подарунки, послуги чи інші блага, отримання яких може викликати сумніви в тому, що медіатор неупереджений [4, с. 16].

Необхідно зазначити, що головним завданням медіатора є налагодження процесу взаємодії сторін, допомоги їм у аналізі ситуації та знаходженні інтересів, позицій та бачення проблемного питання, розумінні, того що саме важливо для кожної із сторін, а також пошуку точок перетину, які можуть бути основою для спільного взаємовигідного рішення. Таким чином, фокус уваги медіатора, на відміну від арбітра, судді чи юриста, зосереджений на інтересах сторін та способах їх задоволення, а не на юридичних тонкощах врегулювання спірного питання.

Медіатор зобов'язаний бути компетентними та володіти необхідними знаннями у сфері медіації. Також важливими складовими є проходження відповідного навчання та постійне вдосконалення теоретичних та практичних навичок у галузі медіації з врахуванням всіх стандартів чи вимог, що пов'язані із акредитацією медіатора.

У галузі трудових відносин саме медіація може сприяти знаходженню розумного та оптимального балансу між інтересами працівників та роботодавців та попередити вирішення трудових спорів у судовому порядку, що може завдати шкоди репутації конкретної компанії. Процедуру медіації можливо застосовувати до суперечок, що виникають з питань трудових відносин, окрім колективних трудових спорів та трудових спорів у випадку, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам та законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, чи публічним інтересам [5, с. 59].

Правова природа трудових спорів залежить від суб'єктного складу, згідно з яким трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Що стосується колективних трудових спорів, то в даному разі застосовується примирно-третейський порядок їх врегулювання, правовий механізм якого передбачено нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У даному аспекті, використовуючи поняття «посередництво» як синонім до терміна «медіація», у вітчизняній практиці прототипом медіації постає функціонування Національної служби посередництва та примирення – постійно діючого державного органу, який створений для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів.

Стосовно врегулювання індивідуальних трудових спорів, то тут слід зауважити, що на сьогодні, незважаючи на те, що статтею 224 Кодексу законів про працю України [6] Комісія по трудових спорах і досі визначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком трудових спорів деяких категорій працівників), основним органом з питань розгляду зазначеної категорії справ в Україні є суд.

Однак на користь впровадження в нашій державі медіації при розгляді індивідуальних трудових спорів свідчить ціла система різних факторів, основні з яких зводяться до такого:

- 1) сторони індивідуального трудового спору залучаються до участі у медіації на добровільній основі як під час прийняття рішення про медіацію, так і під час її проведення і досягнення домовленостей та виконання рішень;
- 2) приватний характер у вирішенні індивідуальних трудових спорів, тобто якщо розгляд судових справ здебільшого здійснюється відкрито, (окрім випадків, коли законодавством передбачено закритий судовий розгляд), то одним із принципів медіації є конфіденційність, що надає змогу вирішити індивідуальний трудовий спір приватно, без відкриття третім особам відомостей як стосовно предмету спору, так і щодо всіх інших питань, які пов'язані із вирішенням даного спору;
- 3) практика вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур в іноземних країнах вказує на те, що медіація збільшує вірогідність збереження нормальних відносин між сторонами індивідуального трудового спору й після його вирішення;
- 4) кожна із сторін спору володіє правом самостійно обирати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського центру медіації або Українського центру примирення);
- 5) вирішення індивідуального трудового спору з застосуванням медіаційної процедури є більш простим та більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли дану справу розглядається в суді;
- 6) оскільки медіація здебільшого застосовується вже на ранній стадії спору, то вирішення проблемного питання відбувається значно швидше, ніж у суді;
- 7) при медіації має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат;



8) після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення сторони самостійно без затримок виконують прийняте ними самими погоджене рішення;

9) широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприяє реальному розвантаженню справ, що виникають щодо трудових відносин, у судах. Є також й інші чинники, які підтверджують користь та необхідність застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів в Україні [7, с. 22].

В Україні медіація повільно, однак впевнено впроваджується у різні сфери, зокрема й галузь трудових відносин. Слід зазначити, що в нашій державі медіаційний підхід при вирішенні спорів й нині сприймається як новаторський. Однак, зважаючи на значну увагу та діяльність науковців, органів державної влади та професійних громадських організацій щодо вивчення та запровадження інституту медіації, є підстави сподіватися, що невдовзі він буде опанований [8].

Висновки. Застосування процедури медіації у сфері трудових правовідносин заважають перешкоди, які полягають у тому, що,

по-перше, в Україні на сьогодні відсутня належна правова база, яка регулювала б повністю правові відносини з медіації;

по-друге, громадянське суспільство нині не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів.

Відаючи належне встановленню істини та справедливості в судовому порядку, сьогодні в нашій державі виникла необхідність формування та прийняття норм стосовно запровадження такого альтернативного заходу як медіації – для досягнення балансу між інтересами сторін, що конфліктують.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83. 2. Про медіацію : Проект Закону України від 19.05.2020 № 3504. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877. 3. Європейський кодекс поведінки для медіаторів. URL: http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_code_conduct_en.pdf. 4. Український центр медіації. URL: <http://www.ukrmediation.com.ua>. 5. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 5–6. С. 14–18. 6. Бабай О. М. Колективні трудові спори (конфлікти) та порядок їх розгляду в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. «Право». 2011. Вип. 15. С. 58–61. 7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>. 8. Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 3–4. С. 21–24.





ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

УДК 364-056.24(477)

Єременко К. Ю.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто нормативно-правову базу соціального забезпечення людей з інвалідністю в Україні. Проаналізовано джерела фінансування соціального забезпечення в Україні. Здійснено оцінку витрат на соціальний захист і соціальне забезпечення у розрізі зведеного бюджету та ВВП України.

Ключові слова: соціальне забезпечення, фінансування, держава, людина з інвалідністю, витатки, внутрішній валовий продукт.

Аннотация. Рассмотрена нормативно-правовая база социального обеспечения людей с инвалидностью в Украине. Проанализированы источники финансирования социального обеспечения в Украине. Осуществлена оценка расходов на социальную защиту и социальное обеспечение в разрезе сводного бюджета и ВВП Украины.

Ключевые слова: социальное обеспечение, финансирование, государство, человек с инвалидностью, расходы, внутренний валовой продукт.

Annotation. The normative-legal base of social security of people with disabilities in Ukraine is considered. Sources of social security financing in Ukraine are analyzed. Expenditures on social protection and social security in the context of the consolidated budget and GDP of Ukraine have been estimated.

Keywords: social security, financing, the state, a person with a disability, expenditures, gross domestic product.

Вразливі верстви населення найбільш потребують від держави захисту та забезпечення мінімальних потреб для свого життя. Якщо проаналізувати дані з початку незалежності країни, слід сказати, що чисельність осіб з інвалідністю на початку незалежності була близько 2 % від загальної чисельності населення країни, то у 2019 році вже становить 6 – 7 %, тобто це приблизно 2,5 мільйонів людей, що свідчить про важливість фінансування соціального забезпечення для країни.

Серед науковців, які приділяли значну увагу соціальному захисту населення та бюджетного забезпечення, можна виділити таких як С. Богданов [1], О. Дікова-Фаворська [3], А. Гончаров [2], К. Міщенко [5], В. Скуратівський [11], Н. Теплов [12] та ін.

Метою статті є уточнення теоретичних засад і розробка практичних рекомендацій щодо аналізу джерел фінансування витрат на соціальне забезпечення людей з інвалідністю.

Законодавча база регулювання механізму реалізації соціальної політики в Україні базується на основних і спеціальних нормативно-правових документах.

Основними документами України, якими регулюється механізми реалізації соціальної політики щодо соціального захисту населення, є Конституція України, ст. 46 (1996 р.), Закон України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1998 р.), Закон України «Про прожитковий мінімум» (1999 р.), Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (2000 р.), Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р.).

Спеціальними законами регулювання реалізації соціальної політики є: Закон України «Про пенсійне забезпечення» (1991 р.), Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р.), Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р.).

Для України фінансування соціального забезпечення осіб з інвалідністю є важливим, оскільки з кожним роком зростає чисельність осіб з різними вадами.

Джерелом фінансування соціального забезпечення є бюджетні та позабюджетні джерела. На рис. 1 наведені джерела фінансування соціального забезпечення [4].

Основною статтею бюджету країни, яку потрібно проаналізувати в розрізі соціального захисту, є витатки, а саме в розрізі функціональних елементів [8; 10].

На рис. 2 наведено витатки державного бюджету за функціональними елементами за 2018–2019 роки.

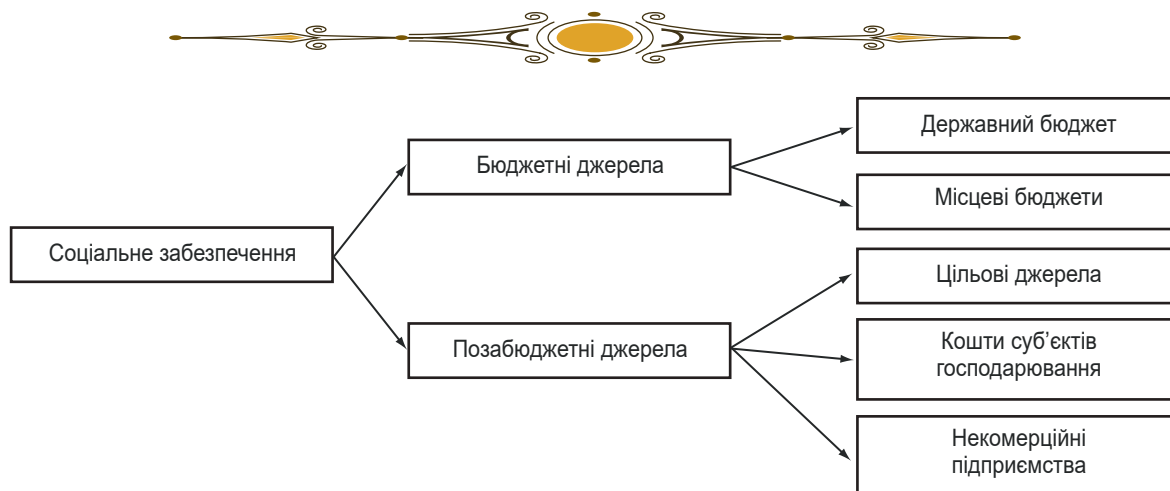


Рис. 1. Джерела фінансування соціального забезпечення

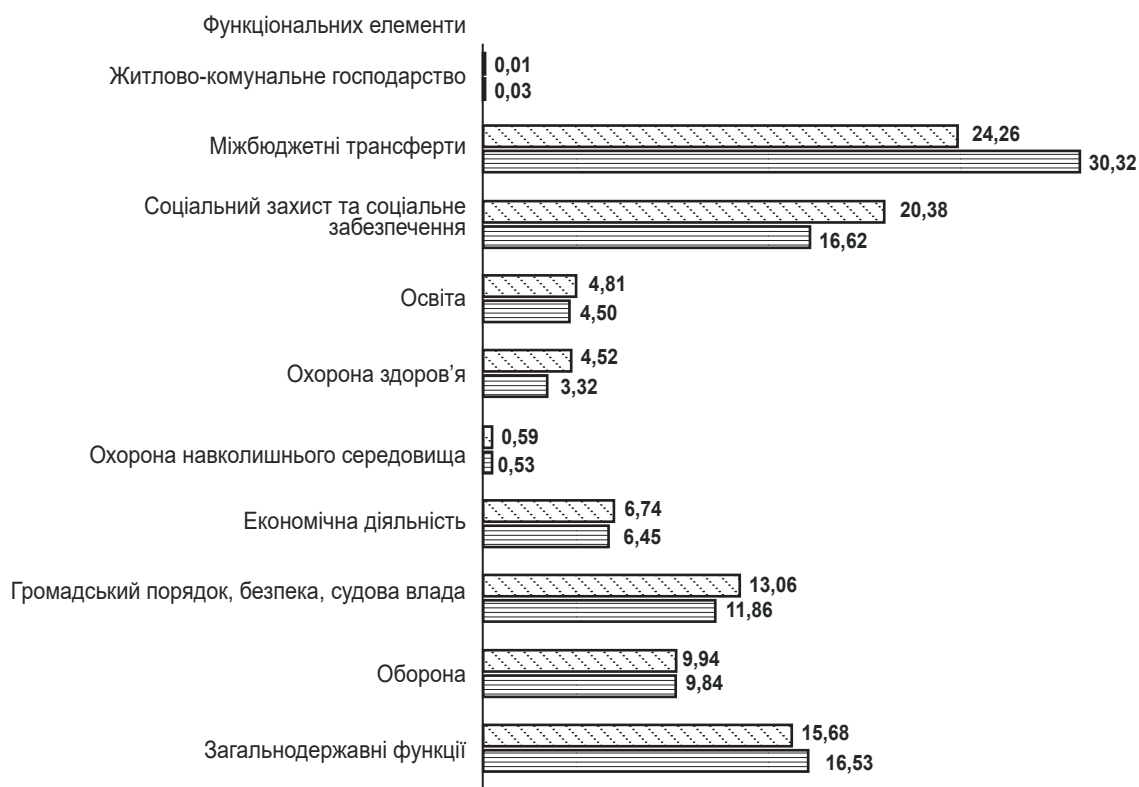


Рис. 2. Видатки державного бюджету України в розрізі функціональних елементів

Згідно з рис. 2 витрати на соціальний захист і забезпечення у 2019 році збільшилися на 3,76 % порівняно з 2018 р., що свідчить про позитивну динаміку для країни.

Також, окрім функціональних елементів, доцільно розглянути видатки у розрізі ВВП країни та зведеного бюджету [9].

У табл. 1 наведено видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення у видатках зведеного бюджету та ВВП в Україні в період з 2012–2019 р. [6; 9].

Частка видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення у ВВП та у видатках зведеного бюджету досягла найвищого рівня та становила відповідно 10,84 % та 30,92 %. Коливання видатків на соціальний захист і соціальне забезпечення за аналізований період у ВВП у межах 7,58–10,84 % є доволі значним і свідчить про значущість соціальної функції держави щодо соціального захисту та соціального забезпечення в Україні.

Незважаючи на позитивну динаміку видатків на соціальний захист у зведеному бюджеті, протягом 2012–2017 рр. склалася тенденція недовиконання запланованого фінансування, що є доволі негативним явищем для економіки країни [7].



Таблиця 1

**Видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення
у розрізі зведеного бюджету та ВВП України**

Роки	Видатки зведеного бюджету, млн грн	ВВП, млн грн	Видатки на соціальний захист та забезпечення	Частка видатків у сумі зведеного бюджету, %	Частка видатків у сумі ВВП, %
2012	492,4	1408,9	125,31	25,45	8,89
2013	505,8	1454,9	145,1	28,69	9,97
2014	523,1	1566,7	137	26,19	8,74
2015	679,9	1979,4	176,34	25,94	8,91
2016	835,6	2383,2	258,33	30,92	10,84
2017	1056,8	2982,9	285,76	27,04	9,58
2018	1250,2	3558,71	294,36	23,55	8,27
2019	1370,1	3974,56	301,45	22,00	7,58

Отже, проаналізувавши існуючі дані, треба зазначити, що, незважаючи на зростання витрат на соціальне забезпечення осіб з інвалідністю, все ж їх недостатньо для соціального захисту таких людей, оскільки частина цієї категорії населення все одно прагне до працевлаштування, аби забезпечити своє життя. Україна повинна розробити більш працюючий механізм фінансового забезпечення найбільш незахищених верств населення. Для покращення існуючого фінансового забезпечення осіб з інвалідністю країні потрібно шукати нові шляхи подолання соціальних проблем, розробити державну програму згідно з потребами кожної області та розробити реальну стратегію розвитку соціального захисту та забезпечення.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: **1.** Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід. Київ : Основи, 2002. 93 с. **2.** Гончаров А. В. Соціальний захист як правова категорія // Правова держава : історія, сучасність та перспективи формування в Україні : Всеукр. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 24 квітня 2009 р.). Запоріжжя, 2009. Ч. 1. С. 51–53. **3.** Дікова-Фаворська О. Специфічні групи осіб з обмеженими можливостями здоров'я у фокусі соціології : монографія. Житомир, 2009. 486 с. **4.** Мальований М. І. Стан та тенденції бюджетного фінансування соціального забезпечення в Україні. *Економічний часопис-XXI*. 2013. № 5–6 (2). С. 27–30. **5.** Міщенко К. С. Теоретичні аспекти формування механізмів державного управління соціальним захистом інвалідів. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2009. Вип. 2 (8). С. 230–232. **6.** Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. **7.** Осіпова Л. В., Плахтій В. Г. Фінансове забезпечення соціального захисту населення в Україні: сучасний стан та перспективи. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2018. № 1. С. 125–138. **8.** Державна казначейська служба України. URL: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/index>. **9.** Департамент соціального захисту населення. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/oblasna-derzhavna-administratsiya/struktura-administratsiyi/strukturni-pidrozdili/139>. **10.** Показники виконання бюджету за 2018/2019 рр. // Міністерство фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua/news/view/>. **11.** Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 2003. 265 с. **12.** Теплова Н. А. Світовий досвід методології та принципів державного управління у сфері адаптації інвалідів. *Ефективність державного управління*. 2009. Вип. 18/19. С. 203–209.





SOCIAL COGNITION AS A WAY TO IDENTIFY THE ESSENCE AND ROLE OF MOTIVATION IN MANAGEMENT

UDC 374.72:005.32

I. Zakharenko

The 2-nd year student
of the Faculty International Economic Relations of KhNEU S. Kuznets

Annotation. The features of the motivation problem of subordinates from the position of the social cognition were observed in the article. Through in-depth and comprehensive analysis of scientific publications on interpersonal psychology the main aspects of professional motives were inspected. The main determinants of productive employee's activity were determined. Accordingly, the main perspective positions of solving the problems were suggested.

Keywords: motivation, social cognition, management, leadership, enterprise activity, psychological influence.

Анотація. Визначено особливості мотиваційної проблеми підлеглих з позиції соціального пізнання. За допомогою глибокого та всебічного аналізу наукових публікацій з міжособистісної психології було перевірено основні аспекти професійних мотивів. Визначено основні детермінанти продуктивної діяльності працівника. Запропоновано основні перспективні позиції вирішення проблем.

Ключові слова: мотивація, соціальне пізнання, управління, керівництво, підприємницька діяльність, психологічний вплив.

Аннотация. В статье наблюдались особенности мотивационной проблемы подчиненных с позиции социального познания. С помощью глубокого и всестороннего анализа научных публикаций по межличностной психологии были проверены основные аспекты профессиональных мотивов. Определены основные детерминанты продуктивной деятельности работника. Предложены основные перспективные позиции решения проблем.

Ключевые слова: мотивация, социальное познание, управление, руководство, предпринимательская деятельность, психологическое воздействие.

Introduction. The notion of the essence of motivation and its role in human activity has always aroused interest among generations of scientists, economists and psychologists. Numerous theories have been developed that confirm that motivation is the driving force in any leading human activity. It has also been shown that workers can work much more efficiently if they have the interest and desire. Therefore, the urgent problem of today is to determine the role of motivation in management and analysis of its ways with the help of a complex of social cognition.

Analysis of recent research and publications. Studies of such human characteristics as strength and mobility of nervous processes, extroversion, ability to empathy, compassion, intellectual abilities were examined in E. Bogardus' researches. In the 1950's, the concept of «leadership as a function of the group» (R. Cracfield, D. Krech. G. Hommans) and «the theory of leadership as a function of the situation» (R. Bales, T. Newcomb, A. Hare) appeared. According to the cognitive psychology and exploratory work of Rosch (Rosch, 1978) the process of social cognition can be structuralized with the help of categorization method.

Results. As a basic process of social cognition, the most suitable in our case is categorization. The process of categorization is one of the main for social cognition, because it necessarily involves the separation of the flow of external influences on the world of individual objects and categories. Borrowed from the cognitive psychology and exploratory work of Rosch (Rosch, 1978), the process of categorization refers primarily to the fact that we identify incentives to perform a particular action, work, and group them as members of one category, finding similarities and differences from other categories [1].

Another important component of managers' understanding of employees is the schematization of their interests and motives. Proper application of this concept will allow the individual to move from more specific patterns to more general levels of inference. Thus, information can be processed at different levels of abstraction as we move along the structure of the schemes. Different circuits can also be hierarchically linked to each other, forming inter-circuit hierarchies in which higher-order circuits are correlated with more specific, low-order ones [2]. There is some of the main determinants influencing the choice of the concept of subordinate behaviour on the figure 1.

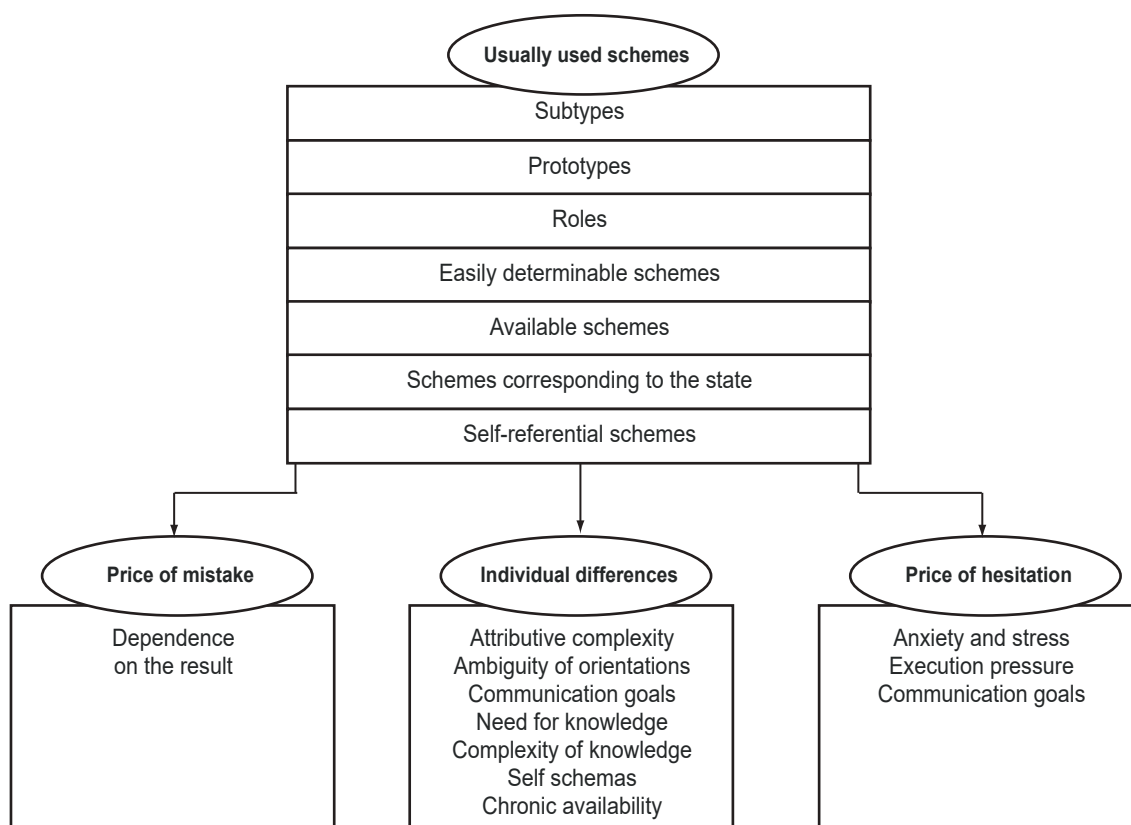


Fig. 1. **Some of the main determinants influencing the choice of the concept of subordinate behaviour**

The result of successful work of qualified personnel is usually a quality product and as a result – a satisfied customer. In turn, a satisfied customer is the key to success for a company that offers its product in the service market, because the buyer will return again and again to purchase goods of this brand, knowing that this manufacturer can be trusted. But can a product be successful if maximum effort has not been made in its development, the necessary conditions have not been created, and the performer does not feel the joy of making a contribution to the production of certain products?

Of course not! In order to understand this, it is only necessary to follow the history of climbing to the forefront of well-known brands of branded goods of various kinds: from clothing and footwear to technology. For example, the most famous American technology company that designs and develops consumer electronics, software and online services «Apple Inc.» now known to almost everyone. But the ascent to Olympus was gradual and not immediately enchanting. Steve Jobs renamed the Apple office on Fifth Avenue in New York to motivate employees as "geniuses." The dismissal rate has dropped several times. This result is caused by the psychologically coordinated and purposeful work of the development team and clarity in the vision of the purpose and goals of their activities.

Motivation is one of the functions of management, which involves the influence of the subject of management on the team in order to encourage it to work to achieve a certain goal by meeting the personal needs and desires of employees. According to a qualitative assessment, motivation can be positive or negative. Positive motivation is related to the satisfaction that an employee receives from achieving a certain goal of his activity. It is quite common in management. Negative motivation is based on the fear of punishment for work not done, it is based on the fear of breaking the law, violating the norms and rules of society.

According to the methods of origin, there are internal and external motivation. External motivation depends on the person's relationship with the environment (this may be a desire to receive a reward, avoid punishment, etc.) and is governed by external conditions. Internal motivation is a set of motives and aspirations generated by the individual. An internally motivated employee finds satisfaction in the performance of his task, in getting the result or enjoying the decision process. There are certain patterns between internal and external motivation, namely: external motivation in general contributes to the increase in the volume of work performed, and internal – quality; if external motivation (both positive and negative) does not reach the «threshold» value or is removed altogether, internal motivation increases; growth of self-confidence, self-strength contributes to the strengthening of internal motivation [3].

It was stated once that there are as many people so many opinions. And as well as motivation, the driving force of each employee is different. That is why the leader should primarily aim to study the psychology of each team member, to



determine what motivates him to work more, and what is secondary to work. So, let's define that the first source of motivation is a qualified and inspired leader.

Leadership is a process of internal self-organization and self-management, establishing and managing relationships and group activities based on the individual initiative of participants. It is the ability to influence both the individual and the group, directing joint efforts to achieve the goal.

In Western psychology, there are three approaches to the study of leadership. The first theory is the «theory of leadership traits», which recognizes that a leader must be born. That is, it is necessary to have a whole list of innate properties and characteristics of the individual.

These are such characteristics as strength and mobility of nervous processes, extroversion, ability to empathy, compassion, intellectual abilities (E. Bogardus). In the 1950's, the concept of «leadership as a function of the group» (R. Cracfield, D. Krech. G. Hommans) and «the theory of leadership as a function of the situation» (R. Bales, T. Newcomb, A. Hare) appeared. According to the theory of leadership as a function of the group, the phenomenon of leadership is the result of group development. All members of the group are more or less participants in this process, and the leader is a member of the group who has the highest status and most consistently follows the norms and values [4].

«Leadership theory as a function of the situation» is the most common today. Typical qualities of a leader are: confidence, enthusiasm, responsibility, organization, humanism, self-respect and the environment.

Thus, the leader in psychological terms is always the leader, which determines the central role of regulation of interpersonal relationships in the group. It is characterized by the ability to influence individuals and the group, to direct their efforts to achieve the goals of the group, which is a condition for influencing the company's performance and business success.

In the future, the work of such a manager is aimed at determining the main motives of employees. In order to conduct a productive analysis, it is possible to conduct questionnaires, possibly consider personal files of employees, and an important factor in gathering information is to hold joint celebrations or regular corporate events, where manager becomes closer to his or her employees, can more closely monitor the behavior of the subordinates. Of course, even a psychologist with many years of experience, let alone a manager or a manager of a certain firm, cannot conduct an absolutely accurate analysis, but usually it is in an informal setting that people find completely new qualities and values in each other. It is values that usually motivate a person to work [5].

A review of personal files can also help the manager understand what is the motive for the person's work. For example, marital status: married, having children and a certificate of low income can often mean that the main motivation for a person to work is money. Undoubtedly, the financial aspect always occupies a leading position in the list of priorities for choosing a job for anyone, but for married workers, especially those with children, money will always be a driving force in professional activities.

For many, career advancement is also extremely important. Perhaps, the employee has already tried to find himself in the profession, but the lack of career advancement forced this person to leave the previous job and continue the search. Therefore, the change of a large number of jobs can also be a sign of employee dissatisfaction in this aspect of work. It is important for such a person to create conditions that will give a convincing hope that quality and dedicated work is the key to promotion.

In addition, it is worth noting that the valuable rewards that the organization's management provides to its subordinates from time to time have an extremely positive effect on the productivity of the entire team. This phenomenon can be explained very simply: an employee who sees that his activity is valued, and colleagues who are most dedicated to work also receive rewards, internally directs him to further fertile work.

But we must not forget about the intangible side of motivation. Management's remuneration does not have to be material, in today's world life, especially in the early days of a firm, it is not always possible to encourage employees in this way. In such cases, the degree of qualification and skill of the leader's persuasion plays an extremely important role. It only depends on him whether the team will be able to offer a quality product on the market, whether it will have enough strength and energy to achieve the main goal or not. The ability to become a speaker, rhetorician and leader, the ability to convince that it is possible not immediately, but later, all employees will be appreciated, is the main and most difficult goal for a manager in management.

Among the original ways to motivate workers include a salary increase, bonuses for good customer service, time off during the sale, as well as bonuses for work without leave. It is also noted that good working conditions always stimulate workers, as an example we can mention the company Google, which for several years leads the top of the best employers in the world, because it is famous primarily for its unusual office in «Mountain View».

The annual cash benefits for employees who lead a healthy lifestyle and visit doctors regularly, play sports or get a job on a bicycle are not only a great incentive, but also a great attempt to take care of the health of workers.



Conclusions. Thus, motivation is the driving force of productive labour, and properly selected methods of motivating workers are key to the quality of the labour process.

Supervisor – Candidate of Sciences (Economic), Associate Professor Maliukina A. A.

Literature: **1.** Rosch E. Cognition and categorization. New Jersey, 1978. P. 25–27. **2.** Янчук В. А. Социальное познание личности и особенности его организации // Введение в современную социальную психологию. Минск : АКАП, 2005. С. 353–388. **3.** Locke E. A., Schattke K. Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification, 2018. 33 p. **4.** Hoffman L. R. Advances in Experimental Social Psychology. New York : Academic Press, 1965. Vol. 2. P. 99–132. **5.** Burgoyne J., Hirsh W., Williams S. The Development of Management and Leadership. Capability and its Contribution to Performance: The evidence, the prospects and the research need, 2004. 95 p.



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

УДК 331.5

Зінов'єва О. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто актуальні проблеми працевлаштування молоді України на сучасному етапі. Проаналізовано рівень зайнятості молодих спеціалістів та їх місце на ринку праці. Запропоновано напрямки зниження рівня безробіття серед молоді та основні фактори сприяння їх працевлаштуванню.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, працевлаштування, молодь, ринок праці, конкурентоспроможність випускників.

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы трудоустройства молодежи Украины на современном этапе. Проанализированы уровень занятости молодых специалистов и их место на рынке труда. Предложены направления снижения уровня безработицы среди молодежи и основные факторы содействия их трудоустройству.

Ключевые слова: занятость, безработица, трудоустройство, молодежь, рынок труда, конкурентоспособность выпускников.

Annotation. The article considers topical problems of employment of youth of Ukraine at the present stage. The level of employment of young specialists and their place in the labor market are analyzed. Directions for reducing youth unemployment and the main factors promoting their employment are proposed.

Keywords: employment, unemployment, employment, youth, labor market, competitiveness of graduates.

Політичні й економічні зміни, що відбулися в нашій країні, поставили на порядок денний проблему працевлаштування молодих спеціалістів. Завдяки своєму високому творчому потенціалу, мобільності та гнучкості молоді



люди впливають на всі суспільні відносини, від них залежить майбутнє нашої держави та і всього світу в цілому. При цьому роль молоді у сфері зайнятості, її трудовий потенціал залишається досить високим. Кризові явища в країні, в першу чергу, впливають на стан молоді, яка є найбільш незахищеною соціальною групою.

Пошуки першого робочого місця, відсутність трудового стажу, недостатній рівень практичних навичок, висока конкуренція на ринку праці в конкретній професії, велика кількість пропозицій на ринку праці, відсутність попиту на отриману професію – так зростає кількість незайнятої молоді, яка зневірилася і навіть не намагається шукати роботу.

Відбувається яскрава сегментація молоді на тих, хто відразу знайшов гідну роботу, та тих, хто зіткнувся зі всіма труднощами пошуку. Велика кількість молоді не задоволена своїм робочим місцем, тому планує змінити роботу та навіть професію. У вирішенні своїх проблем молодь покладається в основному не на себе, а на третіх осіб – державу, рідних і друзів. Отже, недостатня увага з боку держави та місцевих органів влади до таких проблем можуть стати головним чинником соціальних та економічних потрясінь. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя та спонукають до міграцій [1].

Дослідження ринку праці в Україні, шляхів розвитку трудового потенціалу та підвищення ефективності професійного навчання кадрів стали темою праць вітчизняних учених: Д. Богіні, Л. Колешні, Л. Кравченко, Е. Лібанової, В. Савченко, І. Петрова та ін. Питання працевлаштування молоді досліджували А. Ключко, К. Олійник, П. Нікіфоров, А. Вольська. У роботах О. Левченко, В. Андрущенко, О. Грішнєвої та інших висвітлено удосконалення механізмів формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.

Метою статті є вивчення проблем працевлаштування молоді в Україні та розробка рекомендацій щодо ефективного забезпечення молоді робочими місцями з урахуванням здобутків зарубіжних країн у цій сфері.

Молодь – потужний людський ресурс, який складає майже третину населення країни. Рациональне використання та збереження цього цінного ресурсу є необхідним для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» молоддю вважають громадян віком від 14 до 35 років [2].

Питома вага молоді серед зареєстрованих в області безробітних за 9 місяців 2013 року склала 42,9 %, а частка працевлаштованої за сприяння центрів зайнятості молоді становить 39,1 % від загальної кількості працевлаштованих безробітних. З огляду на суспільно-соціальну диференціацію доцільно виділити 4 вікові групи молоді:

- 14–17 років (вибір виду трудової діяльності або продовження навчання);
- 18–24 роки (навчання у навчальних закладах та набуття професійних знань, вмінь і навичок);
- 25–28 років (набуття професійної самостійності, економічної стабільності та долучення до процесу суспільного виробництва);
- 29–35 років (розвиток професіоналізму).

Рівень економічної активності традиційно є найнижчим для молоді у віці 14–24 роки, що зумовлено її навчанням та малою кількістю конкурентних переваг на ринку праці.

Отже, у ході дослідження встановлено, що основними проблемами при працевлаштуванні молоді, а особливо випускників закладів вищої освіти, є:

- труднощі з отриманням першого робочого місця;
- необґрунтований, а часто й помилковий вибір професії (невідповідність отриманої спеціальності або професії потребам ринку праці регіону);
- невідповідність очікуваного випускниками соціального пакета пропозиціям роботодавців (в першу чергу щодо розміру заробітної плати, але також забезпечення умов роботи та житла тощо);
- невдоволеність обраною спеціальністю або професією (внаслідок відсутності попередніх профорієнтаційних заходів);
- традиційність вимог роботодавців щодо досвіду роботи кандидата на вакансію;
- відсутність знань і навичок щодо «техніки пошуку роботи» (невміння використовувати своє резюме, підготуватися до співбесіди з роботодавцем та інше).

З метою вирішення проблеми працевлаштування молоді вкрай необхідною є взаємодія різних учасників ринку праці: обласної служби зайнятості, молодіжних центрів праці, навчальних закладів, молодіжних організацій, роботодавців. Тому принципового значення набуває активна політика щодо зайнятості випускників ЗВО, важливим напрямом якої є удосконалення системи інформування щодо вакансій, передусім створення інтегрованої бази даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємства у кадрах за професі-



ями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних і необхідних робочих місць за категоріями персоналу [3].

Це призведе до урегулювання конфлікту між роботодавцями і навчальними закладами, поступово відновлюватиметься баланс і зменшуватиметься безробіття серед молоді [4].

Також успішне вирішення проблеми працевлаштування молоді потребує ретельного ознайомлення з провідним зарубіжним досвідом у цій сфері та його адаптації до вітчизняних соціально-економічних та інституційно-правових умов.

Оскільки молодь є специфічною соціальною групою, її працевлаштуванню та молодіжній зайнятості у розвинутих зарубіжних країнах приділяється пильна увага.

Наприклад, у Німеччині за кожного працівника віком 16–25 років підприємство отримує податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. З метою отримання професійної освіти підприємство укладає з найманим працівником контракт, що надає йому право на навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, своєю чергою, зобов'язується старанно навчатися.

Франція також намагається стимулювати працевлаштування молоді за допомогою певних пільг компаніям. Для французької молоді віком від 6 до 21 року, яка залишила навчання, проводяться стажування за рахунок підприємств з метою компенсації освіти. Окрім можливості участі в різних програмах професійної підготовки, молоді люди мають переважне право на ті робочі місця, що субсидуються. Держава стимулює компанії, що приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати з її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20–25 % [5]. Аналогічна політика і в Іспанії, де підприємці, які наймають на роботу або на стажування молодь, платять знижені внески на соціальне страхування [6].

Висновок: працевлаштування молоді є одним із пріоритетів державної політики зайнятості населення. Тому використання гнучких та ефективних методів регулювання процесів працевлаштування та забезпечення молоді робочими місцями сприятиме зміцненню молодіжного ринку праці. Завдяки дослідженню зарубіжних країн можна визначити шляхи вирішення проблем зайнятості, а саме: створення роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування випускників навчальних закладів, створення додаткових податкових пільг для підприємств, які приймають на роботу молодих спеціалістів, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді.

Враховуючи провідний досвід країн з соціально-орієнтованою ринковою економікою, в Україні доцільно також приділяти належну увагу запровадженню програмно-цільового методу управління професійною освітою, спрямованого на забезпечення більш ефективного підходу до організації навчання, здійснення моніторингу ринку праці з метою підвищення якості освітніх послуг.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофеєнко Л. В.

Література: 1. Ключко А. М., Олійник К. М. Актуальні питання працевлаштування молоді в умовах ринкових взаємовідносин. *Форум права*. 2012. № 3. С. 292–296. 2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді України : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167. 3. Тупичак Л. Ринок праці регіону як головний чинник визначення потреб в освітніх послугах. *Демократичне самоврядування*. 2013. № 12. С. 1–5. 4. Савченко Г. О., Збрицька Т. П. Шляхи підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. № 44. С. 273–280. 5. Грішнова О. А., Самарцева А. Є. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2012. № 1. С. 15–24. 6. Гетьманенко Ю. О., Тахтарова К. А. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*. 2011. Т. 2. С. 51–59.





АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

УДК 631.1:330.322(477)

Зінченко Є. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розкрито поняття інвестиційної привабливості сільськогосподарського підприємства. Виділено чинники, що впливають на інвестиційну привабливість підприємства. Проведено аналіз обсягів капітальних інвестицій у сільське господарство та в економіку країни. Визначено рівень інвестиційної привабливості сільського господарства України.

Ключові слова: капітальні інвестиції, інвестиційна привабливість, сільське господарство, чинники впливу, підприємство.

Аннотация. В статье раскрыто понятие инвестиционной привлекательности сельскохозяйственного предприятия. Выделены факторы, влияющие на инвестиционную привлекательность предприятия. Проведен анализ объемов капитальных инвестиций в сельское хозяйство и в экономику страны. Определен уровень инвестиционной привлекательности сельского хозяйства Украины.

Ключевые слова: капитальные инвестиции, инвестиционная привлекательность, сельское хозяйство, факторы влияния, предприятие.

Annotation. This article explained the concept of investment attractiveness of enterprise. Described the factors affecting investment attractiveness of enterprise. The analysis of capital investments in agriculture and the country's economy is carried out. The level of investment attractiveness of agriculture of Ukraine are defined.

Keywords: capital investments, investment attractiveness, agriculture, factors of influence, enterprise.

Для розвитку економіки України в сучасних умовах важливою складовою є залучення інвестицій. Макроекономічна ситуація в Україні характеризується недостатньою активністю вітчизняних, а також іноземних інвесторів. Дефіцит інвестицій є суттєвою перешкодою як для економічного зростання країни в цілому, так і для розвитку підприємства.

Ознаками низької інвестиційної активності в Україні є незначна частка довгострокових кредитних вкладень, малі обсяги бюджетних вливань, відсутність внутрішнього ринку інвестицій. Зважаючи на це, актуальності набуває питання дослідження інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств, факторів, що впливають на неї, та можливостей для її покращення.

Однією з найпотужніших галузей, яка потерпає від нестачі інвестиційного капіталу, є сільське господарство України, оскільки воно потребує переоснащення галузі, втілення інноваційних технологій.

Проблеми формування сприятливого інвестиційного клімату України та формування інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств завжди знаходилися в центрі уваги вчених-економістів. Вивченням питанням займалися Бланк І. О., Аранчій Д. С., Крейніна М. М., Короткова О. В., Данилишин Б. М., Мармуль Л. О. та ін.

Поняття інвестиційної привабливості трактується з різних позицій. Це може бути оціночне прогнозування потенційного інвестора; оцінка комерційним банком доцільності й умов кредитування, визначення надійності існуючих та перспективних контрагентів і, нарешті, самооцінка суб'єктом господарювання власних можливостей в плані фінансового стану і кредитоспроможності. Узагальнюючи погляди вчених, необхідно зазначити, що найбільшою проблемою оцінки інвестиційної привабливості суб'єкта господарювання розглядається в ракурсі прогнозування віддачі інвестицій та попередження можливих фінансових ризиків, що безпосередньо відноситься до певного інвестиційного проекту, і за основу береться сума інвестицій, платоспроможність об'єкта інвестування та очікувана віддача від грошових вкладень.

Тож стосовно аграрного сектора важливою є оцінка об'єкта інвестицій в плані його потенційних можливостей з урахуванням наявної ситуації, а отже, можна стверджувати, що інвестиційна привабливість сільськогосподарського підприємства – це здатність його природного, виробничого та фінансового потенціалу ефективно освоїти вкладені кошти та забезпечити їх віддачу протягом визначеного періоду.



Інвестиційна привабливість формується залежно від зовнішніх і внутрішніх чинників та є одним з основних факторів, що впливає на прийняття рішень інвесторами щодо їх капіталовкладень. У роботі Семенчук Л. І. та Мороз С. О. було визначено основні фактори впливу на інвестиційну привабливість підприємства, перелічені в табл. 1 [5].

Таблиця 1

Фактори впливу на інвестиційну привабливість підприємства

№	Зовнішні фактори	Внутрішні фактори
1	Галузева приналежність	Виробнича програма
2	Географічне розташування	Маркетингова діяльність
3	Доступність природних ресурсів	Управлінський облік та контролінг
4	Екологічна ситуація	Корпоративне управління
5	Культура та освіта населення	Кадровий потенціал
6	Економічна стабільність	Юридична діяльність
7	Політична стабільність	Виробничі технології
8	Нормативно-правова база	Стратегія розвитку
9	Інформаційне поле	Конкурентоспроможність
10	Розвинута інфраструктура	Унікальність об'єкту
11	Економічна свобода підприємств	Рейтинг підприємства в галузі
12	Положення на Світовому ринку	Платіжна дисципліна
13	Конкуренція в галузі	Стан майна та фінансових ресурсів

Для підприємства важливішими є внутрішні фактори, оскільки саме завдяки ним воно здатне самостійно впливати на свою інвестиційну привабливість. При цьому інвестори приділяють багато уваги і зовнішнім факторам. Визначивши фактори, що впливають на формування інвестиційної привабливості, можна провести більш об'єктивне та повне її оцінювання.

Для того щоб оцінити інвестиційну привабливість конкретного підприємства, необхідно, перш за все, визначити привабливість галузі, в якій працює підприємство. Для такої оцінки, на думку автора, доцільно простежити динаміку капітальних інвестицій в галузь сільського господарства та в економіку загалом (табл. 2) [2].

Таблиця 2

Обсяг капітальних інвестицій у 2010–2019 рр.

Роки	Усього капітальні інвестиції в економіку, млн грн	Капітальні інвестиції в сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, млн грн	Питома вага капітальних інвестицій в сільське господарство в загальному обсязі інвестицій, %
2010	180575,50	11062,60	6,13
2011	241286,00	16466,00	6,82
2012	273256,00	18883,70	6,91
2013	249873,40	18587,40	7,44
2014	219419,90	18795,70	8,57
2015	273116,40	30154,70	11,04
2016	359216,10	50484,00	14,05
2017	448461,50	64243,30	14,33
2018	578726,40	66104,10	11,42
2019	584448,60	55254,20	9,45

Протягом 2010–2018 років обсяг капітальних інвестицій в економіку країни постійно збільшувався (за винятком 2013 року, що було викликано політичною ситуацією в країні), така ж динаміка простежувалася і за обсягом капітальних інвестицій у сільське господарство країни, але у 2019 році порівняно із попереднім роком обсяг капітальних інвестицій у галузь скоротився та був менше, ніж у попередньому році, а обсяг капітальних інвестицій



в економіку продовжив збільшуватися. При цьому питома вага капітальних інвестицій в сільське господарство у загальному обсязі капітальних інвестицій в економіку з 2010 року до 2017 року постійно зростала, а з 2018 року почала зменшуватися. Такі показники дають змогу простежити, що на цей період часу необхідно збільшувати обсяг капітальних інвестицій у галузь, адже сільське господарство є важливою галуззю для економіки України та має значні перспективи розвитку за умови підтримки галузі. Динаміку показників наведено на рис. 1.

Динаміка капітальних інвестицій

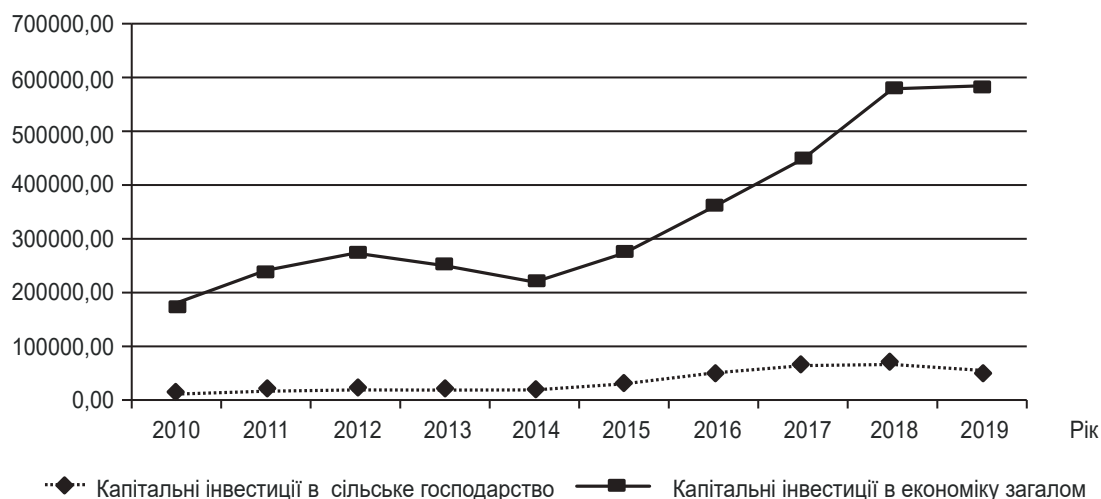


Рис. 1. Динаміка капітальних інвестицій в економіку України та у сільське господарство, 2010–2019 рр.

На недостатній рівень інвестицій у галузь сільського господарства передусім впливає нестабільний політичний та економічний стан України. Також до негативних факторів впливу на інвестиційну привабливість галузі можна віднести: недостатньо розвинену виробничу, транспортну та соціальну інфраструктуру; постійні і хаотичні зміни в законодавстві; наявність суттєвих ризиків на валютному ринку, складне становище банківської системи країни, обмеженість доступу до фінансових ресурсів; високий рівень корупції та ін. [1]. Позитивними моментами для інвесторів є: вигідне географічне розташування – в центрі Європи; наявність важливих і великих запасів природних ресурсів; значний сільськогосподарський потенціал; достатньо високий рівень кваліфікації робочої сили при низькій її вартості [3].

Залученню іноземних інвестицій у галузь сільського господарства сприятиме модернізація виробництва, покращення якості сільськогосподарської продукції, розвиток інфраструктури аграрного ринку, вдосконалення механізму фінансово-кредитного забезпечення підприємств сільського господарства, створення привабливих умов для розвитку соціальної сфери села, а також застосування прогресивних, ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій [7].

Залучення інвестицій є необхідною умовою для розвитку та досягнення конкурентоспроможності сільськогосподарськими підприємствами України. Аналіз сучасного інвестиційного стану сільського господарства України показує, що інвестиційний клімат країни не задовольняє інтереси інвесторів, як іноземних, так і вітчизняних. Інвестиційна привабливість підприємств галузі сільського господарства знаходиться на низькому рівні. Існує гостра необхідність у модернізації управління інвестиційною діяльністю підприємств для покращення стану та залучення капіталу в інвестиційний процес.

Таким чином, було досліджено як інвестиційну привабливість галузі сільського господарства, так і фактори, що впливають на інвестиційну привабливість безпосередньо кожного підприємства галузі. Актуальності подальших досліджень набуває питання розробки стратегії підвищення інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Аранчій Д. С., Гончаренко С. А. Інвестиційна привабливість підприємств: сутність, фактори впливу та оцінка існуючих методик аналізу. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2011. Вип. 3. Т. 2.



С. 59–64. **2.** Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua. **3.** Жарун О. В. Фактори активізації інвестиційного клімату в АПК // Матеріали Всеукр. наук. конф. молодих учених. Умань : УДАУ, 2008. С. 59–61. **4.** Короткова О. В. Інвестиційна привабливість підприємства та методика її оцінювання. *Ефективна економіка*. 2013. № 6. С. 32–36. **5.** Семенчук Л. І., Мороз С. О. Інвестиційна привабливість підприємства та методи її оцінювання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 11. С. 898–901. **6.** Скрипник Ю. В. Інвестиційна привабливість сільськогосподарського підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. № 11. URL: <http://global-national.in.ua/archive/11-2016/165.pdf>. **7.** Фінансове забезпечення розвитку підприємств : монографія / за ред. І. О. Бланка. Київ : КНТЕУ, 2011. 343 с.



ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 502.1:330.564.2

Іванова Д. С.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто основні екологічні проблеми, пов'язані з діяльністю підприємств, і визначено можливі шляхи їх подолання та подальшого уникнення. Систематизовано економічні аспекти екологізації діяльності підприємств. Запропоновано державні заходи врегулювання еколого-економічної політик.

Ключові слова: економіка, екологізація, діяльність, підприємство, держава, інвестиції, інноваційні технології, еколого-економічна безпека.

Аннотация. Рассмотрены основные экологические проблемы, связанные с деятельностью предприятий, и определены возможные пути их преодоления и дальнейшего предотвращения. Систематизированы экономические аспекты экологизации предприятий. Предложены государственные меры урегулирования эколого-экономической политики.

Ключевые слова: экономика, экологизация, деятельность, предприятие, государство, инвестиции, инновационные технологии, эколого-экономическая безопасность.

Annotation. The article considers the main environmental problems associated with the activities of enterprises and identifies ways to their overcoming and further avoiding. The economic aspects of enterprises greening are systematized. State measures to regulate economic and environmental policy are proposed.

Keywords: economy, greening, activity, enterprise, state, investments, innovative technologies, environmental and economic security.

Сучасний стан суспільних відносин із постійно зростаючим антропогенним впливом обумовлює потребу внесення змін до процесу виробництва та споживання товарів. Високий рівень шкоди навколишньому середовищу, необхідність дотримання вимог сталого розвитку економіки, а також євроінтеграційні прагнення України доводять, що в основу діяльності сучасного підприємства має бути покладено досягнення економічних та екологічних цілей. Сучасні технології виробництва мають впроваджуватися з позицій зменшення негативного впливу на навколишнє середовище та отримання якісної та безпечної готової продукції.

Питання еколого-економічної модернізації підприємств досліджують цілий ряд науковців України. Наприклад, В. Рудинський у роботі «Роль екологічного аудиту у сучасній економіці України» зазначає, що впровадження сучасних модернізованих технологій є головним завданням, що має бути реалізоване задля екологічної модернізації економіки держави [1].



М. Кравченко у статті «Екологічне підприємництво в Україні: сутність поняття, сучасний розвиток і перспективи цього виду діяльності в країні» наголошує на тісному зв'язку понять «суспільство», «підприємство», «населення», «держава» та доводить, що важливим аспектом екологічної модернізації є впровадження інноваційних технологій у поєднанні з концепцією сталого розвитку виробництва [2].

Забезпечення еколого-економічної безпеки залежить від ефективності механізму управління промисловими підприємствами, що висвітлюється в роботах В. Глухова, Я. Вишнякова, А. Молчанова, В. Протасова, Т. Хачатурова, Н. Чепурних та ін.

Вважаємо, що в основу екологізації діяльності підприємства мають бути покладені засади його економічної та екологічної політики, що варіюються залежно від масштабів підприємства, напряму його діяльності, рівня використовуваних технологій, впливу на навколишнє середовище тощо. Економічні аспекти екологізації діяльності підприємств систематизовано нами в табл. 1.

Таблиця 1

Економічні аспекти екологізації діяльності підприємств

Екологічна проблема	Способи вирішення	Економічний аспект
Утилізація промислових відходів від виробництва та побутових від споживання	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка нових технологічних процесів, спрямованих на маловідходне виробництво 2. Впровадження технології переробки та регенерації відходів 3. Сортування відходів, вторинна переробка 4. Введення в дію сміттєпереробних заводів 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Досягнення високих техніко-економічних показників 2. Інвестування коштів у переробку відходів 3. Розвиток світової торгівлі екологічно чистою та економічно прибутковою продукцією
Застарілі технології виробництва	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження чистих виробничих процесів, що полягають у скороченні часу виробництва із застосуванням модернізованих технологій 2. Випуск чистої продукції, яка не шкодить навколишньому середовищу 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збільшення кількості виготовленої кінцевої продукції 2. Розширення можливостей реалізувати товар та отримати додатковий прибуток 3. Підвищення показників економічної ефективності діяльності підприємств (обсяг валової та товарної продукції; розмір поточних витрат і фондів вкладень; рентабельність підприємства) 4. Покращення якості продукції, що сприятиме збільшенню попиту на неї
Використання шкідливої для середовища сировини та матеріалів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Запровадження інноваційних технологій, зміст яких полягає у заміні небезпечних доволі матеріалів 2. Запровадження розробок для зниження споживання сировинних матеріалів у процесі виробництва 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Скорочення витрат на виробництво 2. Розширення обсягу виробництва 3. Відповідність вимогам і стандартам виготовлення товарів 4. Підвищення іміджа кінцевого продукту
Нераціональне природокористування	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пропорціональність антропогенного навантаження природно-ресурсному потенціалу регіону 2. Збереження просторової цілісності природних систем 3. Визначення економічної ефективності поточного природокористування 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення показників економічної ефективності природних ресурсів 2. Впровадження економічної системи, яка може забезпечити розширене виробництво та технічний прогрес на власній базі
Проблема енергозбереження	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження енергозберігаючих технологій, спрямованих на зменшення споживання енергії. 2. Широке використання альтернативних джерел енергії 3. Запровадження широкомасштабних інноваційних технічних рішень з енергоефективності 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Економічна зацікавленість господарюючих суб'єктів у ефективному використанні потенціалу енергозбереження, особливо за рахунок інвестування енергозберігаючих проектів 2. Нормалізація податкової, митної та цінової політики в державі щодо впливу на інвестиційну діяльність 3. Підвищення інтенсифікації енергозбереження 4. Економічні заходи для стимулювання ефективного використання енергії

Джерело: розроблено автором на основі [3–5]



Усвідомлення складності ситуації в екологічній сфері супроводжується активізацією діяльності уряду. Економічні аспекти екологізації діяльності підприємств є досить вагомими, тому потребують прямого впливу держави [6]. У структурі державного управління були створені природоохоронні органи та сформована відповідна нормативно-правова база; визначені мета та принципи національної екологічної політики, а також сформовані стратегічні цілі та завдання на майбутні роки. Податковим кодексом України підвищено ставки екологічного податку з метою вдосконалення економічного механізму охорони навколишнього середовища.

Однак реалізація цих механізмів не приносить країні запланованих результатів, що свідчить про відсутність системного підходу до формування державної політики соціально-економічного розвитку, а саме: недосконалість нормативно-правової бази, обмеженість фінансових ресурсів, низький рівень екологічної культури суспільства тощо.

Країні необхідна нова соціально-еколого-економічна модель розвитку. Для її створення держава повинна здійснити низку заходів, особливу увагу звертаючи на мотивацію підприємця щодо роботи в екологічно чистому та економічно ефективному секторі (рис. 1).

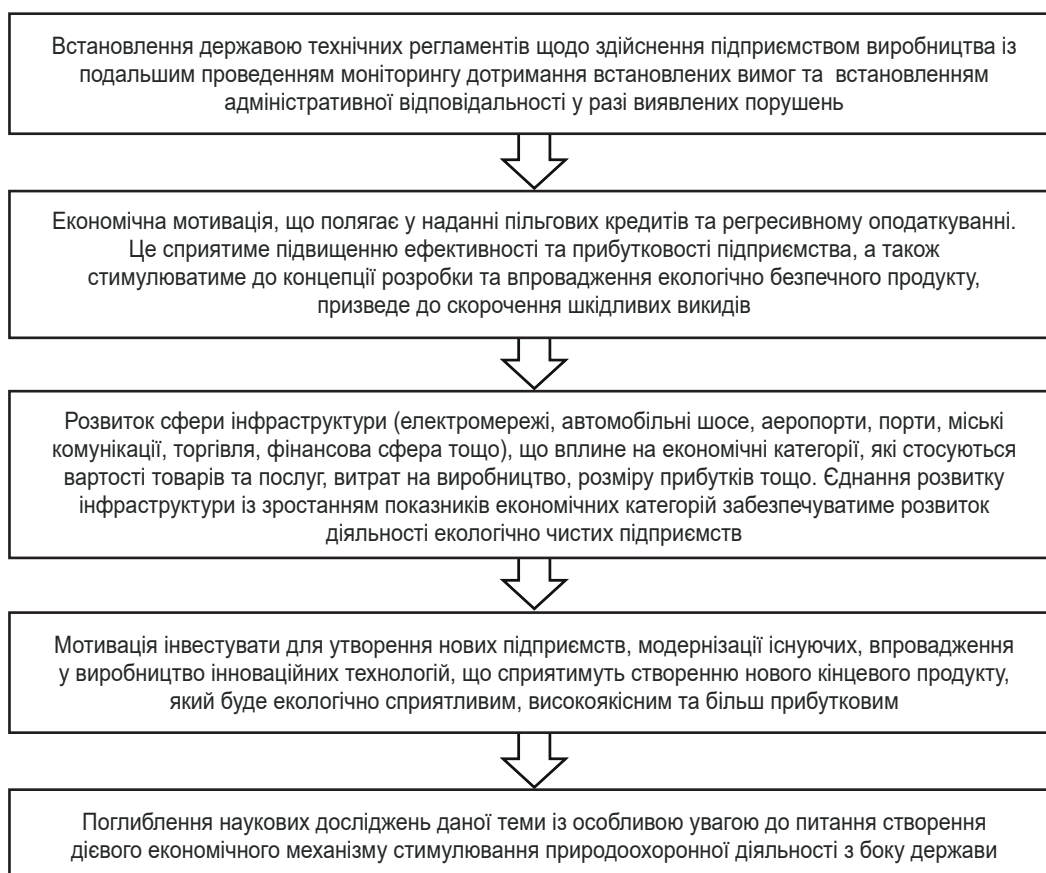


Рис. 1. **Заходи державної політики щодо врегулювання економіко-екологічної безпеки України [7]**

Отже, екологізація підприємств є важливою складовою еколого-економічної безпеки держави. Політика кожного підприємства має бути спрямована на створення безпечного для довкілля та водночас якісного, іміджевого та економічно вигідного кінцевого продукту. Держава повинна створювати належні умови для вдалої реалізації засад еколого-економічної політики підприємств, мотивувати до інвестиційної діяльності, модернізації та подальших наукових досліджень цього питання. Регламентувавши необхідні заходи та вивішивши екологічну та економічну ситуацію в державі на новий рівень, для України відкриваються міжнародні перспективи розвитку торгівлі, імпорту та експорту, можливість співпраці з іншими державами щодо питання модернізації екологічності та економічної ефективності виробництва, тобто інтеграція у світовий економічний простір.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Калашнікова Т. В.



Література: 1. Рудницький В., Сарахман А. Роль екологічного аудита в сучасній економіці України. URL: <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.desklight-a1b571b0-4b8c-47b6-84b4-6e58b07fc26a>. 2. Кравченко М. С., Погорелов В. М. Екологічне підприємство в Україні: сутність поняття, сучасний розвиток і перспективи цього виду діяльності в країні. *Вісник ПДТУ. Серія : Економічні науки*. 2017. Вип. 34. С. 361–369. 3. Мельник Л. Утилізація відходів як один із шляхів екологізації виробництва // Інноваційний розвиток: стратегічний погляд у майбутнє : матеріали Шостої Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2017. С. 39–40. 4. Іванова Д. С. Управління екологічною безпекою промислових регіонів в умовах зміни клімату // Збірка тез доповідей IV спеціалізованого міжнародного Запорізького екологічного форуму, 15–17 жовтня 2020 р. С. 31–33. 5. Співак Я. О. Енергозбереження як фактор економічного зростання України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. Вип. 10. С. 208–210. 6. Вахлакова В. В. Інструменти управлінського супроводу екологізації діяльності промислового підприємства. *Полтавський НТУ «Економіка і регіон»*. 2016. № 1 (56). С. 38–46. 7. Харіна О. О. Теоретичні аспекти еколого-економічного регулювання діяльності підприємств. *Теоретичні та прикладні питання економіки : зб. наук. пр.* 2011. С. 278–283.



КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ОЩАДЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 338.32.053.4

Іщенко В. О.

Студент 4 курсу
факультету економіки та права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сутність поняття «ощадливе виробництво». На підставі аналізу наукових і практичних досліджень розглянуто основні підходи та методи ощадливого виробництва. Визначено ключові аспекти впровадження концепції ощадливого виробництва на підприємстві.

Ключові слова: ощадливе виробництво, логістична концепція, бізнес-процес, система управління, види втрат, муда, принципи Кайдзен.

Аннотация. Исследована сущность понятия «бережливое производство». На основании анализа научных и практических исследований рассмотрены основные подходы и методы бережливого производства. Определены ключевые аспекты внедрения концепции бережливого производства на предприятии.

Ключевые слова: бережливое производство, логистическая концепция, бизнес-процесс, система управления, виды потерь, муда, принципы Кайдзен.

Annotation. The essence of the concept of «lean production» is studied. Based on the analysis of scientific and practical research, the main approaches and methods of lean production are considered. The key aspects of implementation of the concept of lean production at the enterprise are defined.

Keywords: lean production, logistics concept, business process, management system, types of losses, muda, Kaizen principles.

У сучасних умовах успішне функціонування підприємств можливе лише за умови ефективного використання всіх видів ресурсів і підвищення оперативності його управління. Існує значна кількість теорій та концепцій, які спрямовані на підвищення керованості підприємства та покращення ефективності його діяльності, однак найбільш перспективною для українських підприємств є концепція ощадливого виробництва.



Концепція ощадливого виробництва враховує стратегічні цілі підприємства та дає можливість комбінувати різні підходи до підвищення ефективності діяльності. Саме тому тема дослідження ощадливого виробництва і є актуальною та значущою в системі управління підприємством.

Дослідженням питань ефективного розвитку підприємств із застосуванням сучасних управлінських концепцій розвитку, зокрема ощадливого виробництва, займалися та продовжують досліджувати чимало науковців, серед них О. Я. Кобилюх, Г. М. Мельник, В. О. Зубенко, В. Л. Загорудько. Основи ощадливого виробництва входять у філософію Кайдзен, що була описана Масаакі Імаї, доопрацьована американськими дослідниками Дж. П. Вумеком, Д. Т. Джонсом.

Мета роботи – дослідження економічної сутності поняття «ощадливе виробництво» та визначення ключових аспектів впровадження концепції ощадливого виробництва на підприємстві.

Подолання проблем функціонування вітчизняних підприємств можливе тільки на основі інноваційного шляху розвитку з використанням принципів і положень концепції ощадливого виробництва. Визначення та усунення цих втрат щорічно зберігає фінансові ресурси тим підприємствам, які регулярно оцінюють свою діяльність за стандартами ощадливого виробництва [1].

Концепцію ощадливого виробництва спочатку застосовували в галузях з дискретним виробництвом, з часом концепція була адаптована до умов безперервного виробництва, потім в торгівлі, сфері послуг, комунальному господарстві, охороні здоров'я, збройних силах і державному секторі. За допомогою ощадливого виробництва оптимізують сферу послуг і процес спілкування споживача і постачальника, процес доставки та обслуговування продукції, використовуючи кращі світові технології менеджменту, створюють продукти та послуги, що максимально задовольняють клієнтів за якістю та ціною.

Ощадливе виробництво – це логістична концепція менеджменту, сфокусована на оптимізації бізнес-процесів з максимальною орієнтацією на ринок і з урахуванням мотивації кожного працівника. Ощадливе виробництво складає основу нової філософії менеджменту, є однією з форм нелінійного менеджменту. Це система організації і управління розробкою продукції, виробництвом, взаємовідносинами з постачальниками і споживачами, коли продукція виготовляється в точній відповідності до запитів споживачів і з меншими втратами порівняно з масовим виробництвом великими партіями [2].

Мета концепції ощадливого виробництва – позбутися всіх видів втрат і домогтися максимальної ефективності використання ресурсів шляхом поступового й безперервного вдосконалення всіх бізнес-процесів організації, спрямованих на підвищення задоволеності споживачів. У цілому використання принципів ощадливого виробництва може дати значні ефекти. Перевага його в тому, що система на 80 % складається з організаційних заходів і, тільки 20 % складають інвестиції в технологію [2].

Узагальнюючи теоретичні дослідження щодо впровадження ощадливого виробництва на підприємстві, визначимо основні цілі цієї концепції [1–3]:

1. Стійкість функціонування та розвитку потенціалу підприємства.
2. Підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Для досягнення вказаних цілей цієї концепції підприємству необхідно постійно дотримуватися базових принципів, які вперше були сформульовані Дж. Вумеком та Д. Джонсом [2]:

- принцип визначення цінності конкретного продукту з точки зору клієнта;
- принцип визначення всіх стадій потоку створення цінності для цього продукту;
- принцип забезпечення безперервного створення цінності продукту;
- принцип можливості споживачу «витягувати» продукт (створити можливість для витягування клієнтами цінності з попередньої стадії);
- принцип прагнення до досконалості.

Більшість інструментів концепції розроблені для того, щоб повністю реалізувати принцип раціональності, який наголошує на тому, що все, що є зайвим, слід вилучити; все, що є непотрібним, слід усунути; всього, що є некорисним, слід негайно позбутися, оскільки це збільшує витрати, але не збільшує кінцеві результати. У концепції ощадливого виробництва ключовим терміном є японський термін «муда» (англ. muda). Муда означає втрати, необґрунтовані витрати та будь-які процеси у діяльності підприємства, які споживають ресурси, не надаючи ніякої цінності продукту або послуги [3].

Таким чином, впроваджуючи ощадливе виробництво на підприємстві, слід враховувати такі види втрат [2; 3]:

- втрати внаслідок перевиробництва;
- втрати через надлишкові запаси;



- втрати через брак;
- втрати через виконання зайвих операцій та обробки;
- втрати через простій та очікування;
- втрати при транспортуванні;
- втрати через нереалізований потенціал працівників;
- втрати через нераціональне використання ресурсів.

Впровадити концепцію ощадливого виробництва можна завдяки значному скороченню або навіть видаленню всіх процесів, що не приносять цінності.

На підставі аналізу наукових і практичних досліджень розглянемо основні способи впровадження ощадливого виробництва [2; 4].

Перший – застосування набору інструментів (5S, Kanban, Poka-yoke, Value stream mapping, Total productive maintenance, Gemba, Production flow analysis, JIT and others), що можуть конкурувати між собою. Використовуючи перший спосіб, досягти результатів можливо, змінивши якусь частину процесу без зміни системи.

Другий спосіб впровадження називається «Toyota Way». Він заснований на поліпшенні виробничого потоку або плавності роботи, отже, витрати усуваються через належне функціонування всієї системи, а не через націлене скорочення витрат. Цей спосіб є зміною цілої системи, найчастіше є занадто дорогим, тому що передбачає обмін науково-технічними знаннями і досвідом, інжиніринг, покупку або перестановку техніки і обладнання, підвищення якості продукції, реорганізацію відділів підприємства.

Також зазначимо, що практичний досвід впровадження концепції ощадливого виробництва свідчить про можливість і доцільність використання окремих інструментів для розробки індивідуальної системи підвищення ефективності підприємства, яка буде враховувати особливості його функціонування (табл. 1).

Таблиця 1

Практичні аспекти впровадження концепції ощадливого виробництва на підприємстві

Проблема	Рішення	Результат
1	2	3
Значні запаси, тривалий цикл виконання замовлення, високий рівень дефектів, втрати	Програма впровадження ощадливого виробництва	<ul style="list-style-type: none"> - Зростання швидкості. - Зменшення запасів. - Зменшення терміну поставки
Незадовільні показники процесу, наявність прихованих втрат	Бліц-кайдзен конкретного процесу	<ul style="list-style-type: none"> - Зростання цільового показника. - Зменшення втрат
Процес або продукт надто складний, надто дорогий або надто повільний	Радикальні зміни процесу для забезпечення швидкого створення цінності з меншими втратами (kaikaku)	<ul style="list-style-type: none"> - Зменшення втрат. - Зниження швидкості
Невідомі причини існуючих проблем, відсутність розуміння їх вирішення	Діагностика підприємства для виявлення основних проблем і їх причин, визначення подальших дій	<ul style="list-style-type: none"> - Усвідомлення проблеми. - Усвідомлення причин. - Подальші дії
Стратегія покращення існує, але її реалізація невдала, зміни неефективні або відбуваються повільно	Програма з управління змінами для впровадження покращень або реалізації нової стратегії	<ul style="list-style-type: none"> - Збільшення зміни. - Підвищення ефективності результатів. - Досягнення цілей
Ефективні робочі місця, незадовільний рівень організації виробництва	Створення ефективних робочих місць і виробничих ділянок для покращення виробничих і офісних процесів	<ul style="list-style-type: none"> - Стабільність. - Зростання дисципліни. - Підвищення прозорості. - Зменшення витрат
Втрати виробничої потужності внаслідок частих простоїв, високі витрати на обслуговування та ремонт обладнання	Впровадження системи «загальне ефективне технічне обслуговування» для підтримки його в належному стані і зниження витрат обслуговування	<ul style="list-style-type: none"> - Зменшення простоїв. - Підвищення продуктивності
Негнучкі процеси і виробництво великі партіями, що погіршує реакцію на запити споживача	Впровадження принципів «витягування» на виробництві та швидкого перенастроювання обладнання	<ul style="list-style-type: none"> - Зменшення обсягу партій. - Зменшення запасів. - Підвищення швидкості. - Зростання гнучкості
Нестабільні, непередбачувані результати роботи, ускладнено управління процесами	Впровадження інструментів циклу SDCA для стабілізації та стандартизації процесів	<ul style="list-style-type: none"> - Зростання стабільності. - Підвищення керованості



Закінчення табл. 1

1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - Підвищення ефективності. - Підвищення швидкості
Працівникам не вистачає навичок і знань для вдосконалення бізнес-процесів на підприємстві	Програми навчання концепції ощадливого виробництва	<ul style="list-style-type: none"> - Отримання практичних знань. - Підвищення мотивації. - Збільшення економічних показників. - Зменшення витрат

Таким чином, застосування ощадливого виробництва дає змогу скоротити тривалість розробки продукції і виробничого циклу; підвищити продуктивність праці; скоротити запаси; значно поліпшити якість продукції і знизити відсоток браку; підвищити ступінь задоволення споживачів; скоротити знос обладнання, витрати на його відновлення і підвищити ефективність його використання. За нестабільного рівня економіки України застосування концепції ощадливого виробництва в діяльності вітчизняних промислових підприємств може суттєво покращити їх фінансовий стан і збільшити ефективність функціонування в цілому.

Науковий керівник – старший викладач Усенко Н. М.

Література: 1. Вумек Дж. П., Джонс Д. Т. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М. : Альпина Паблшер, 2011. 401 с. 2. Омеляненко Т. В., Щербіна О. В., Барабась Д. О., Вакуленко А. В. Ощадливе виробництво: концепція, інструменти, досвід : наук.-практ. вид. Київ : ХНЕУ, 2009. 157 с. 3. Михайлова М. Р. Бенчмаркинг – универсальный инструмент управления качеством. *Методы менеджмента качества*. 2003. № 5. С. 23–28. 4. Вальчук В. Преобразование предприятия на принципах Бережливого производства. URL: <https://www.u-b-s.ru/berezhlivoe/berezhlivoe-proizvodstvo.html>.



РИМСЬКЕ ПРАВО, ЙОГО ЗНАЧЕННЯ В ІСТОРІЇ ПРАВОВОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСТВА ТА В СУЧАСНІЙ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

УДК 340.15

Калюжна А. А.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано систему римського права, визначено значення його в історії людства. Виявлено вплив римського права на становлення сучасного права. Визначено відмінності в римському та сучасному праві.

Ключові слова: римське право, юриспруденція, закон, правовий розвиток, людство.

Аннотация. Проанализирована система римского права, определено значение его в истории человечества. Выявлено влияние римского права на становление современного права. Определены различия в римском и современном праве.



Ключевые слова: римское право, юриспруденция, закон, правовое развитие, человечество.

Annotation. The system of Roman law is analyzed, its significance in the history of mankind is determined. The influence of Roman law on the formation of modern law is revealed. Differences in Roman and modern law are identified.

Keywords: Roman law, jurisprudence, law, legal development, people.

Вступ. Римське право зародилося у далекому минулому, коли ще Рим був маленькою цяточкою на мапі. Тоді римське право було дуже простим, зрозумілим, мало архаїчну систему. Згодом Рим дуже змінився: патріархальний лад, нарешті, зник, з'явилися економічні відносини на зміну примітивному сільському господарству. Римське право брало курс на індивідуалізм: свобода слова, свобода особистості, свобода договорів. Наразі новий час диктує нам нові правила, тому юриспруденція має на меті освітлювати шлях людству, відповідати на незрозумілі питання, розповідати правду та направляти на істинний шлях.

Метою цієї статті є дослідження та порівняння значення римського права в історії правового розвитку людства та в сучасній юриспруденції.

Матеріалами дослідження є книги по римському праву, зокрема, таких учених, як: І. Б. Новицький, І. Б. Покровський, П. Н. Астапенко та ін. При проведенні досліджень використовувались такі методи: аналізу, порівняння, абстрактно-логічний та ін.

У Римі дуже розвинутою системою був ринок і торгівлі відносини, тому і суперечок було багато, бо не всі купці та торговці були ввічливими, чесними, а також відбувалися сварки через зіткнення характерів різних національностей. Римським магістратам доводилося вирішувати ці складнощі та встановлювати єдині правила. Потрібно було створити нове право, яке б задовольняло потреби людей усіх націй, бо старе право вже не вирішувало всіх суперечок. Тому почалася робота над новим не національним правом, а всесвітнім – універсальним. Римське право почало вдосконалювати закони, аналізувати помилки минулого, вбирало кращі традиції, які були вироблені раніше, право надає їм юридичну міцність та ясність. Саме так і почало формуватися нове право, яке стало правом усього античного світу.

По суті, можна вважати, що творцем цього права був увесь світ; Рим же з'явився лише тим лаборантом, який переробив розсіяні звичаї міжнародного обороту і злив їх в єдине, разуче по своїй стрункості, ціле. Універсалізм і індивідуальність – основа цього цілого. Майстерно розроблене в деталях безприкладною юриспруденцією класичного періоду римське право знайшло собі потім остаточне завершення в знаменитому зводі – *Corpus Juris Civilis* імператора Юстиніана, і в такому вигляді було заповідано новому світу [1].

Настали часи великого переселення народів. На деякий час здавалося, що людство припинило свій будь-який розвиток на кілька століть. Люди переселялися, звикали до нової місцевості, облаштовували свої домівки, намагалися будувати стосунки з сусідами і все це не проходило без суперечок. За цей час втрачено багато цінних речей та архітектурних пам'яток. Поступово люди почали розвиватися, звикали, намагалися вести більш спокійний спосіб життя та пристосовуватися до нових умов. Згодом цей період налаштування та адаптації проходить. Через декілька століть люди починають розуміти цінність античного мистецтва і настає період відродження античного права, античної культури.

Римське право визначило не тільки теорію, а ще і практику. Впродовж багатьох років здійснювалося вивчення римського права та юридичної літератури, потім почалося поступове формування юридичного мислення, та створився сильний юридичний клас, а отже, юридична система загалом. Римське право об'єднувало теоретично всю Європу. Французька юриспруденція весь час працювала пліч-о-пліч з німецькою або італійською, говорила з нею однією мовою, шукала вирішення одних і тих самих проблем. Так виникала на основі римського права дружна спільна праця всієї європейської юриспруденції, що продовжувала роботу мислителів античного світу: факел, запалений яким-небудь римським Юліаном або Папініяном, через нескінченний ланцюг рук дійшов до сучасних учених всіх націй [2].

Держава зміцнювалася і розширювала свої межі, а неписане звичайне право стало незадовільним, бо було невизначеним, повільно утворювалося і мало труднощі з регулюванням. Звичайне право поступається місцем закону й іншим формам правотворення. Через деякий час майстерно розроблене в деталях безприкладною юриспруденцією класичного періоду, римське право знайшло собі потім остаточне завершення в знаменитому зводі – *Corpus Juris Civilis* імператора Юстиніана, і в такому вигляді було заповідано новому світу [3].

Під час міжнародного обміну, як це було і раніше, вступають у конфлікт представники різних національностей, і знову для встановлення правопорядку виникає потреба в єдиному універсальному праві. Економічний прогрес вимагає надання людям повної свободи діяльності, свободи самовизначення та повного звільнення від феодальних, громадських і патріархальних пережитків. Люди згадали про римське право, про колись покинутий ними заповіт античного світу, і знайшли в ньому те, що їм було потрібно. Римське право починають викладати у шко-



лах, застосовувати в судах, а також воно переходить у місцеві і національні законодавства, - відбувається рецепція римського права. Весь правовий розвиток Західної Європи йде під знаком римського права, як і до сьогодні: лише з часу вступу в дію нового загальногерманського цивільного положення – з 1 січня 1900 р зникла формальна дія Юстиніанівського Зводу в тих частинах Німеччини, в яких воно ще зберігалось [4].

Людству зустрічається на шляху дуже багато проблем і невирішених питань, тому задачею юристів постає розв'язування загадок світу, правової теорії. Беручи до уваги невдачі та помилки предків, нащадки повинні створювати нові методи вирішення проблем [5]. Нові умови постійно ставлять нові завдання, і юриспруденція повинна постійно вдосконалюватися. Розв'язування загадок світу та правової теорії – обов'язок юриспруденції та її представників.

Висновки. Римське право відіграє велику роль у створенні нового світу і становленні правової системи. Воно пройшло через безліч труднощів та підкорило весь світ.

Римське право визначило не тільки практику, але і теорію. Безперервне багатовікове вивчення римського права формувало юридичне мислення Західної Європи і створювало сильний клас юристів, керівників і діяльних помічників у всякій законодавчій роботі [5].

Гаслом сучасної юриспруденції є знаменитий вислів Ієрінга: «durch das romische Recht, aber über dasselbe hinaus» – «через римське право, але вперед, далі його». Засвоївши те, що було створено предками, нащадки повинні працювати далі самі, бо правові проблеми не можуть бути вирішені раз і назавжди.

Римське право пройшло безліч випробувань, удосконалень, тому з впевненістю можна сказати, що римське право – основа сучасного права.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Покровский И. А. История римского права. СПб. : Харвест; 2002. 220 с. 2. Новицкий И. Б. Основы римского гражданского права. М. : Зерцало, 2007. 316 с. 3. Астапенко П. Н. Римское право : учебник. М. : КНО-РУС, 2018. 280 с. 4. Значение римского права для современной юриспруденции. URL: <https://lawbook.online/rimskoe-pravo/znachenie-rimskogo-prava-dlya-sovremennoy-36821.html>. 5. Значення римського права для сучасного юриста. URL: <https://study.shmat.by/znachenie-rimskogo-prava/>.



ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА РОБОТИ НЕПОВНОЛІТНІХ

УДК 349.24

Кандзюба Є. Р.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано чинне законодавство України та досліджено проблемні аспекти працевлаштування неповнолітніх, визначено шляхи підвищення рівня працевлаштування молоді. Акцентовано увагу на тому, що норми трудового права, які регламентують суспільні відносини між роботодавцем і найманим неповнолітнім працівником, можуть дотримуватися лише за юридично значущої діяльності суб'єктів таких



правовідносин. Пошуки робочого місця, гідних умов праці та відповідність рівня освіти майбутній трудовій діяльності є найбільш гострими й актуальними питаннями для неповнолітніх.

Ключові слова: неповнолітні, працевлаштування, правові норми, законодавство, найманий неповнолітній працівник, соціальний захист.

Анотація. Проаналізовано действующее законодавство України, досліджені проблемні аспекти трудоустроїства неосвічених, визначені шляхи підвищення рівня трудоустроїства молоді. Акцентовано увагу на тому, що правові норми, регламентуючі суспільні відносини між роботодавцем і найманим неосвіченим працівником, можуть дотримуватися при юридически значимій діяльності суб'єктів таких правовідносин. Пошук роботи, гідних умов праці і відповідність рівня освіти майбутній трудовій діяльності є найбільш гострими і актуальними питаннями для неосвічених.

Ключевые слова: неосвічені, трудоустроїство, правові норми, законодавство, найманий неосвічений працівник, соціальна захиста.

Annotation. The current legislation of Ukraine is analyzed, the problematic aspects of the employment of minors are investigated, the ways of increasing the level of employment of young people are determined. Attention is focused on the fact that the labor law regulating social relations between the employer and the hired minor employee can be observed in the case of legally significant activities of the subjects of such legal relations. The search for a job, decent working conditions and the correspondence of the level of education in future employment are the most acute and topical issues for minors.

Keywords: minors, employment, legal norms, legislation, hired minor worker, social protection.

Стаття 43 Конституції України закріпила, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Важливість і необхідність наукових досліджень проблем правового регулювання праці неповнолітніх визначаються тим, що молодь являє собою значну частину трудових ресурсів.

Необхідність визначення проблемних питань працевлаштування неповнолітніх і винайдення шляхів їх вирішення зумовлена насамперед наявністю в них характерних вікових фізіологічних і психологічних особливостей, що визначають їхню підвищену вразливість. Розгляд процедурних особливостей механізму захисту має велике значення для розв'язання проблемних питань працевлаштування неповнолітніх.

Мета цієї статті полягає в тому, щоб на основі наукових досліджень, присвячених праці молоді, аналізу законодавства та статистичної інформації, визначити та дослідити основні проблеми працевлаштування неповнолітніх в Україні.

Деякі проблемні питання щодо працевлаштування та роботи неповнолітніх розглядали такі науковці: М. І. Іншин, К. Р. Рибалко, Л. В. Мединська, О. О. Коваленко, В. І. Прокопенко, Ю. Ю. Івчук та багато інших. Однак на багато запитань так і не знайдено відповідей, чимало проблем залишаються невирішеними.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 187 Кодексу законів про працю України неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх. Водночас у галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу неповнолітніх, згідно зі ст. 188 КЗпП України, не допускається прийняття на роботу осіб молодших 16 років. Але як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.

Для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, що досягли 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [2].

Чинні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України, зобов'язують до обов'язкового проходження медичного огляду перед працевлаштуванням неповнолітнього; така вимога поширюється на всю територію держави (на навчальні заклади, фізичних та юридичних осіб, що використовують працю молоді, віком від 14 до 18 років) [3].

Отже, КЗпП України гарантує неповнолітнім працівникам, як і дорослим, певний обсяг прав, серед яких такі права:

- на безпечні умови праці, відповідно до вимог законодавства;



- на справедливую оплату праці;
- на щорічну відпустку;
- на судовий захист трудових прав та ін. [4]

Однак варто зазначити, що в час ринкових реформ посилений захист молоді в соціально-трудовах відносинах сприймається досить негативно. Держава повинна активно вживати заходів для сприяння створенню молодіжних центрів праці та громадських організацій, метою роботи яких було б забезпечення працевлаштування неповнолітніх.

Як зазначає М. І. Іншин, освіта є основним чинником забезпечення конкурентоспроможності країни в сучасних умовах, коли виробництво набуває інноваційного характеру. Тому особливий попит серед сучасної молоді мають спеціалізовані навчальні заклади, коледжі, які ведуть підготовку за найбільш потрібними та високооплачуваними професіями та надають одночасно повну середню освіту. У випускників таких навчальних закладів в основному немає проблем, пов'язаних із пошуками роботи в майбутньому [5]. Однак ринок праці переповнений кадрами, спостерігається скорочення робочих місць, а нові практично не створюються. Через відсутність професійних знань та достатнього практичного досвіду реалізувати своє право на працю молоді стає дедалі складніше [6].

Звідси й випливає проблема відсутності гарантій щодо забезпечення працевлаштування молодого покоління. Виникає необхідність закріплення на законодавчому рівні найбільш ефективного, такого, що відповідає сучасності, механізму залучення молоді до праці.

Р. С. Рибалко зауважує, що більшість роботодавців воліють мати у своєму підпорядкуванні досвідчених, сумлінних, освічених і, найголовніше, таких працівників, які вже мають стаж роботи. Зрозуміло, що про стаж роботи підлітка, який вперше бажає працевлаштуватися, не може йтися. Це є великою перешкодою для молоді, адже де можна отримати необхідний стаж роботи, коли на кожній роботі необхідний той самий стаж [7]? Ми вважаємо, що необхідно врегулювати зазначене питання шляхом подовження терміну стажування в закладах освіти для більш поглибленої адаптації до умов праці. Майбутні працівники будуть більше обізнані в професії, здобудуть більше умінь, що підвищить їхню можливість влаштуватися на роботу.

Також поширеним є невиконання законодавчих вимог щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою. Саме в ст. 24 КЗпП України наголошено на його письмовій формі, оскільки закріплення прав та обов'язків сторін надає гарантію молоді на безпечні умови праці. Трапляється багато випадків, коли неповнолітні працюють у тіні, отримують невідповідні заробітну плату, умови праці, нестабільний графік роботи та нефіксований робочий графік.

Тому, на нашу думку, важливо це питання врегулювати через закріплення додаткових норм (не обмежуючись ст. 24 КЗпП України) щодо посилення контролю за роботодавцями стосовно неофіційного працевлаштування неповнолітніх та підвищення рівня відповідальності за порушення таких вимог.

Згідно із трудовим законодавством неповнолітні наділені певними пільгами, дотримання яких обов'язкове:

а) скорочена тривалість робочого часу: працівникам від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років, учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул, – 24 години на тиждень;

б) право на оплату праці за скороченою тривалістю щоденної роботи. Водночас заробітна плата працівникам молодше 18 років за скороченою тривалістю щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їхньої щоденної роботи скорочується порівняно із тривалістю щоденної роботи дорослих працівників (ст. 194 КЗпП України);

в) право на безкоштовний медичний огляд. Усіх неповнолітніх осіб приймають на роботу лише після попереднього медичного огляду. Надалі, до досягнення ними 21-го року, вони щороку підлягають обов'язковому медичному огляду;

г) право працівника віком до 18 років на щорічну відпустку в зручний для нього час тривалістю 31 календарний день (ст. 75, 195 КЗпП України). Неповнолітній працівник має бути повідомлений власником про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки (ст. 79 КЗпП України). За перший рік роботи відпустка неповнолітньому має бути надана за його заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві [2].

У разі порушення законних інтересів неповнолітніх працівників, зокрема обмеження вищезазначених пільг, батьки та держава мають право вимагати розірвання трудового договору неповнолітніх працівників із роботодавцем. Проте неповнолітні працівники не завжди обізнані у своїх правах, батьки часто не проінформовані про такі



обмеження, а держава не забезпечує належного нагляду [8]. Тому, на нашу думку, необхідно на законодавчому рівні не тільки наділяти пільгами неповнолітніх, але й забезпечити посилення механізму їх реалізації.

Висновки. Отже, особливою категорією працівників є неповнолітні, які відрізняються віком, соціальним, правовим статусом та умовами праці. Нормативні акти, що регулюють правовідносини між роботодавцем та неповнолітнім працівником, покликані забезпечити гідні умови праці та захистити від шкідливих впливів на життя та здоров'я. На жаль, чинне законодавство не повною мірою забезпечує право на працевлаштування. Зараз наявна низка проблем, вирішення яких потребує зусиль загальнодержавного рівня.

Так, основними проблемами працевлаштування неповнолітніх є:

- 1) фактична відсутність гарантій забезпечення роботою;
- 2) недотримання роботодавцями вимог щодо юридичного оформлення неповнолітніх під час працевлаштування;
- 3) відсутність реального контролю за забезпеченням неповнолітніх працівників відповідними пільгами.

Шляхами вирішення проблеми працевлаштування неповнолітніх, на нашу думку, є:

- 1) закріплення на законодавчому рівні найбільш ефективного, такого, що відповідає сучасності, механізму залучення молоді до праці;
- 2) доповнення норм додатковими (детальними) вимогами щодо обов'язкового зобов'язання укладання письмового трудового договору з посиленням покаранням;
- 3) посилення механізму забезпечення суворого контролю з боку батьків та держави за наділенням обов'язкових пільг неповнолітніх працівників;
- 4) стимулювання неповнолітніх до працевлаштування через заохочувальні виплати та створення професійних спілок підприємницьких ініціатив.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 43. 2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 3. Медичні огляди: право чи обов'язок? URL: https://minjust.gov.ua/m/str_9905. 4. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text. 5. Іншин М. І. Особливості правового регулювання прийняття на роботу молоді. *Форум права*. 2009. № 1. С. 231–235. 6. Батюк А. А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні : дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2018. 220 с. 7. Рибалко Р. С. Проблемні аспекти працевлаштування та трудової діяльності неповнолітніх. Наука у контексті сучасних глобалізаційних процесів. 2017. 50 с. 8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.92 № 2693 X-II. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.





МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 338

Карпенко А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено підходи до поняття «антикризове управління». Розглянуто завдання антикризового управління на підприємствах. Надано класифікацію стадій та методів регулювання кризових явищ. Систематизовано основні інструменти антикризового регулювання на підприємствах.

Ключові слова: криза, антикризове управління, мінімізація збитків, діагностичні методи, методи подолання кризи.

Аннотация. Определены подходы к понятию «антикризисное управление». Рассмотрены задачи антикризисного управления на предприятиях. Предоставлена классификация стадий и методов регулирования кризисных явлений. Систематизированы основные инструменты антикризисного регулирования на предприятиях.

Ключевые слова: кризис, антикризисное управление, минимизация убытков, диагностические методы, методы преодоления кризиса.

Annotation. The article defines the meaning of the concept of «anti-crisis management». The tasks of anti-crisis management at enterprises are considered. The classification of stages and methods of crisis management is provided. The main instruments of anti-crisis regulation at enterprises have been systematized.

Keywords: crisis, anti-crisis management, minimization of losses, diagnostic methods, methods of overcoming the crisis.

Досвід економічно розвинених країн свідчить про важливість вдосконалення антикризового управління на підприємствах усіх сфер і галузей економіки. В останні роки виживання підприємств в умовах кризи є стратегічно важливим як для конкретних регіонів, так і для всієї країни. Елементи економічної кризи вітчизняних підприємств виявляються насамперед у збитковості та низькій рентабельності, цінових і структурних диспропорціях, недостатньому рівні конкурентоспроможності, дефіциті оборотних коштів, неплатоспроможності.

Питанням регулювання кризових явищ на підприємствах присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких слід виділити роботи Н. В. Туленкова, Н. А. Долганової, Ю. М. Потапової, І. І. Алієва, О. В. Димченко, І. Ансоффа та А. В. Матвійчука.

Метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування ролі антикризового управління, аналіз методів та інструментів регулювання кризових явищ на вітчизняних підприємствах.

Наразі багато українських підприємств відчувають труднощі у функціонуванні, викликані як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Сукупний вплив різних чинників викликає необхідність постійного аналізу стану підприємств з метою ранньої діагностики кризового розвитку та розробки дієвих методів антикризового управління. Реалізація методів регулювання криз дозволить зменшити розмір можливого збитку, посилити адаптаційні можливості підприємств і зміцнити їх конкурентні позиції. У зв'язку з цим керівники підприємств, менеджери різних рівнів управління повинні приділяти особливу увагу антикризовому управлінню.

Було проаналізовано й уточнено понятійний апарат антикризового управління. Антикризове управління визначають як процес управління підприємством, в якому певним чином сформована система передбачення можливостей появи кризи, комплексного аналізу причин її виникнення і заходів з мінімізації можливих збитків. Відповідно до тлумачення Н. В. Туленкова антикризове управління має декілька підвидів або стадій, кожна з яких має свої цілі (рис. 1) [5].

Як видно з рис. 1, диференціюють ці стадії антикризового управління залежно від глибини кризи. Такий поділ дозволяє зазначити, що на підприємствах в антикризовому управлінні повинні існувати методи не тільки пом'якшення кризових ситуацій, але і їх запобігання. Під методами антикризового регулювання наразі розуміють сукупність організаційно-економічних інструментів, які спрямовані на розробку і впровадження заходів по своєчасній профілактиці або запобіганню кризовим явищам.

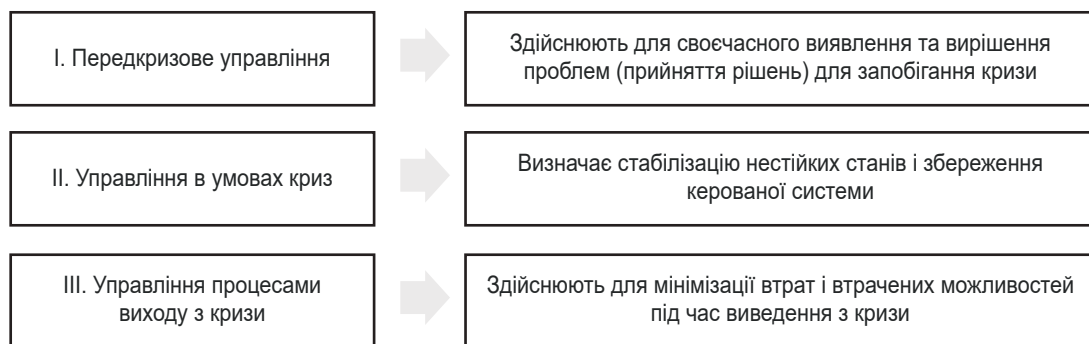


Рис. 1. Підвиди (стадії) антикризового управління та їх цілі

До основних завдань антикризового управління можна віднести таке: своєчасну діагностику передкризового фінансового стану та вжиття необхідних заходів щодо упередження кризових явищ; відновлення фінансової стійкості; попередження неплатоспроможності, банкрутства і ліквідації підприємства; зменшення негативних наслідків кризових явищ на підприємстві [3].

Методи антикризового регулювання поділяють на дві категорії: діагностичні методи і методи подолання кризи на підприємстві, сутність та інструменти яких відображено в табл. 1.

Таблиця 1

Методи, сутність та інструменти регулювання кризових явищ на підприємствах

Назва методу	Діагностичні методи	Методи подолання кризи
Сутність	– сукупність методів, спрямованих на виявлення проблем, слабких і «вузьких» місць у системі управління, які є причинами погіршення фінансового стану та інших показників діяльності	– сукупність методів, що дозволяють розробляти заходи щодо найшвидшого подолання кризового становища та долати негативні наслідки кризи
Інструменти	– моніторинг зовнішнього середовища; – системний аналіз змін конкурентного стану підприємства; – аудит фінансового стану; – аналіз кредитної політики заборгованості підприємства; – визначення ризиків; – маркетингові дослідження; – оцінка фінансового стану	– скорочення витрат; – збільшення надходжень грошових коштів на підприємство; – проведення реструктуризації кредиторської заборгованості; – визначення стратегій розвитку підприємства; – проведення реорганізації або реструктуризації підприємства

Слід зазначити, що інструменти діагностування кризового стану застосовуються залежно від типу кризи і форми її прояву. Діагностика криз, що проводиться в рамках системного підходу, дає можливість отримати найбільш повне уявлення про досліджуване підприємство. Моніторинг зовнішнього середовища та системний аналіз про можливі зміни конкурентного стану підприємства розглядають у сукупності цілий ряд параметрів, які слугують індикаторами кризових явищ, наростання загроз невиконання стратегічних цілей підприємства, або, навпаки, можуть свідчити про розширення можливостей. Ця методика є ефективною на етапах раннього діагностування криз, коли ставиться мета попередити їх виникнення та не допустити подальшого погіршення показників діяльності [1].

Аудит та оцінка фінансового стану дозволяють оцінити економічну ефективність діяльності підприємства в цілому або окремих його підрозділів. За допомогою аудиту в діяльності підприємства виявляються проблемні сегменти, причини низьких фінансових показників, оцінюються потенційні ризики і загрози. За його результатами приймаються управлінські рішення керівництвом підприємства. Аудит та оцінка фінансового стану підприємства повинні проводитися регулярно. Це дозволить вчасно координувати роботу підприємства і знижувати ризик негативних наслідків.

Управління ризиками, їх хеджування необхідно для попередження несприятливих тенденцій розвитку. Аналіз ризику починається з виявлення його джерел і причин та включає виявлення втрат, з якими підприємство стикається в процесі основного виду діяльності і ступень їх впливу.



Діагностика криз включає в себе комплекс методів, необхідних для оцінки поточного стану підприємства, виявлення причин погіршення кількісних і якісних показників його діяльності, але сама собою не може вирішити проблему. Поряд з заходами діагностики виникає потреба в кардинальних заходах з оздоровлення підприємства, скороченні витрат, реструктуризації боргів, реорганізації діяльності, стратегічних інноваційних змінах.

Друга група методів антикризового управління – це методи подолання кризи на підприємстві. В умовах кризового стану найбільш важливо скоротити одні витрати і збільшити інші. Роботи в нових стратегічних напрямках не можуть фінансуватися тільки за рахунок внутрішньої економії, тому виникає необхідність залучення позикових коштів, що в період кризи особливо важко.

Основні напрямки зниження витрат: скорочення фонду оплати праці; скорочення витрат на сировину і матеріали за рахунок більш дешевих компонентів виробів, горизонтальної інтеграції з постачальниками, роботи з місцевими виробниками; скорочення виробничих витрат, витрат на рекламу, науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи [2]. Важливо визначити найбільш витратні статті, які підлягають скороченню і направити ці ресурси на проекти, що передбачають отримання швидкого прибутку.

Залучення грошових коштів в умовах кризи здійснюється в основному за трьома основними напрямками: продаж і здача в оренду активів підприємства; оптимізація продажів; зміна кредитної політики для прискорення оборотності дебіторської заборгованості.

Одним із основних методів регулювання кризових явищ є реструктуризація заборгованості. Традиційно під реструктуризацією заборгованості розуміють можливість відстрочки виплат по податках і зборах, а також заборгованості бюджетам за пеню і штрафи.

Важливе місце в антикризовому управлінні займає і стратегія розвитку підприємства. Стратегія дозволяє зосередити увагу на певному колі можливостей і відкинути ті, які можуть бути потенційно небезпечні для сталого розвитку і функціонування підприємства.

Реструктуризація передбачає розробку чітких дій і формування нового бізнес-портфеля підприємства. При створенні програми реструктуризації розробляється кілька варіантів проектів, з яких керівництво вибирає найкращий з урахуванням прибутку і ризиків. Реорганізація підприємства зачіпає всі значущі аспекти діяльності: продукт, асортимент, фактори виробництва, систему загального менеджменту [4]. Ці зміни повинні бути настільки істотними, щоб підприємство змогло вижити в нестабільному ринковому середовищі і стати прибутковим.

Таким чином, головною метою регулювання кризових явищ на підприємствах є економічна й соціальна стабільність та адаптація до сучасних умов. У практиці антикризового управління розроблена методологічна база, яка виділяє дві великі групи методів: діагностичні методи і методи подолання кризи на підприємстві. Важливо використовувати ці методи в сукупності, оскільки сутність антикризового управління полягає саме в комплексі заходів по прогнозуванню, виявленню, попередженню та усуненню кризових явищ на підприємстві. Перспективою подальших досліджень є формування сучасних інструментів на базі існуючих методів, сутність яких повинна включати механізми адаптації до змін і механізми м'якого виходу вітчизняних підприємств із кризового стану.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Алиев И. И., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2013. 671 с. 2. Димченко О. В., Рудаченко О. О., Костильова О. С., Мартем'янова Т. Ю., Шкурупій К. В. Підвищення ефективності роботи житлово-комунального господарства шляхом попередження розвитку кризових процесів. *Комунальне господарство міст*. 2019. Т. 7. Вип. 153. С. 60–68. 3. Долганова Н. А., Таганова Н. М. Анализ актуальных механизмов антикризисного управления предприятием. *Инновационная наука*. 2019. № 4. 4. Потопова Ю. М., Кузнецова А. И. Выявление кризисных ситуаций финансово-хозяйственной деятельности предприятий и методы преодоления кризиса. *Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте*. 2013. № 3. С. 27–33. 5. Туленков Н. В. Антикризисный менеджмент. *Персонал*. 1998. № 6. С. 19–25.





ФІНАНСОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

УДК 336.761

Карпенко А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто фінансовий ринок як механізм перерозподілу фінансових ресурсів між суб'єктами господарювання. Проаналізовано визначення поняття «фінансовий ринок» і виділено основні його складові. Систематизовано проблеми різних сегментів фінансового ринку України та сформульовано основні шляхи їх вирішення.

Ключові слова: кредитний ринок, фондовий ринок, ринок страхування, індекс ПФТС.

Аннотация. Рассмотрен финансовый рынок как механизм перераспределения финансовых ресурсов между субъектами хозяйствования. Проанализированы определения понятия «финансовый рынок», и выделены основные его составляющие. Систематизированы проблемы различных сегментов финансового рынка Украины и сформулированы основные пути их решения.

Ключевые слова: кредитный рынок, фондовый рынок, рынок страхования, индекс ПФТС.

Annotation. The article considers the financial market as a mechanism for the redistribution of financial resources between business entities. The definitions of the concept «financial market» are analyzed and its main components are highlighted. The problems of various segments of the financial market of Ukraine are systematized and the main ways of their solution are formulated.

Keywords: credit market, stock market, insurance market, PFTS index.

Найважливішою складовою будь-якої економіки є фінансовий ринок. Вважається, що він сприяє мобілізації тимчасово вільних коштів, економічному розвитку та зростанню в середньо- і довгостроковій перспективі. Одним із шляхів модернізації економіки України можна назвати побудову високоліквідного фінансового ринку, інтегрованого у світову фінансову систему, адже упродовж кількох останніх десятиріч роль і значення фінансового ринку у національних економіках усіх країн світу різко зросли.

Питанням розвитку фінансового ринку присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких слід виділити роботи С. Шмідта, Дж. Фрідмана, О. Василика, В. Смагіна, Г. Белоглазової, В. Шелудько й ін.

Метою цього дослідження є аналіз сучасного стану розвитку фінансового ринку в Україні, систематизація проблем і визначення напрямків їх подолання.

Існують різні тлумачення поняття «фінансовий ринок». В. Смагін трактує фінансовий ринок як систему економічних відносин, що забезпечує перетворення вільних коштів на капітал і його перерозподіл між учасниками процесу відтворення [6]. На думку Г. Белоглазової, яка розглядає фінансовий ринок з позиції поділу його на внутрішні та зовнішні ринки, «фінансовий ринок визначається як сукупність національних і міжнародних ринків, що забезпечують перерозподіл фінансових ресурсів через систему банківських та інших фінансово-кредитних установ» [1]. О. Василик визначає фінансовий ринок як «механізм перерозподілу фінансових ресурсів між окремими суб'єктами підприємницької діяльності, державою та населенням, між учасниками бюджетного процесу, деякими міжнародними фінансовими інституціями» [2].

Отже, фінансовий ринок – це складна система, яка являє собою сукупність економічних відносин та інститутів, пов'язаних з перерозподілом капіталу, основне завдання якого полягає в організації торгівлі фінансовими активами і зобов'язаннями між покупцями і продавцями фінансових ресурсів.

Фінансовий ринок України можна назвати порівняно молодим, багато в чому його долю вирішив перехід країни з адміністративно-командної економіки до ринкової. Зараз фінансовий ринок України розвивається за європейською моделлю. Глобалізація світових економічних процесів і її вплив на фінансовий сектор також істотно позначаються на тенденціях, що панують у фінансовому секторі економіки. Похідними від цього є процеси злиття і поглинання українських фінансових установ іноземними корпораціями, холдингами тощо.



Фінансовий ринок включає в себе різні сегменти (валютний ринок, ринок цінних паперів, кредитний ринок, ринок золота та інших дорогоцінних металів і ринок фінансових послуг). Саме в розрізі цих сегментів слід проводити аналіз ринку. Деякі складові фінансового ринку в Україні розвинені добре (кредитний ринок), а інші знаходяться тільки на стадії розвитку (фондовий ринок) [3]. Найактивнішими інституційними учасниками ринку фінансових послуг України є комерційні банки, страхові компанії та фондові біржі, оскільки вони акумулюють найбільшу питому вагу фінансових ресурсів і прямо впливають на розвиток виробництва в країні, інвестиційний клімат і добробут населення.

Домінуючу роль на фінансовому ринку України відіграє банківська система. Держава править у фінансовому секторі: 80 % займають банки, з цієї частини 60 % активів належить чотирьом держбанкам. Однак навіть за наявності всіх інструментів достатніх системних дій для розвитку кредитної підтримки економіки з боку держави поки не спостерігається.

Незважаючи на те, що кредитний ринок досить розвинений в Україні, спостерігається негативна динаміка. Кількість банківських установ за останні п'ять років скоротилася майже вдвічі. Однією з вагомих причин скорочення кількості банків є їхнє визнання неплатоспроможними – крім порушення законодавства, що регулює питання запобігання та протидії легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом, був недостатній рівень їх капіталізації та неспроможність акціонерів забезпечити належний рівень фінансової підтримки.

Поточна фінансова глибина української економіки в рази нижче необхідного рівня: активи банківської системи в Україні становлять 51,6 % ВВП, тоді як у Польщі – 124 %, Словаччині – 126 %, Чехії – 175 %. Спостерігається інституційна стагнація фінансових ринків – стиснення фондового, валютного ринків, сегментів іпотечного та міжбанківського кредитування.

При цьому банки кредитують переважно торговельні або великі промислові підприємства, тоді як підходи до малих, середніх або нових підприємств дуже консервативні, що формує несприятливе середовище для появи нових точок зростання. Свій негативний внесок робить і демонетизація як наслідок політики інфляційного таргетування: рівень монетизації знизився з 62 % у 2013 році до 36 % в 2018 році [7].

Провідне місце в структурі всього ринку займає фондовий ринок. Фондовим індексом, який є основним показником стану фінансового ринку України і єдиним індексом, який визнають міжнародні фінансові організації, є індекс ПФТС.

За результатами 2019 року на організованому фондовому ринку України індекс ПФТС зменшився порівняно зі значенням на початок року на 42,62 пункти (з 552,27 до 509,65, або на 7,72 %) [4]. Основними проблемами фондового ринку України є: низька ліквідність, залежність від зовнішніх майданчиків, погана технічна оснащеність і слабка інформованість громадян про фондовий ринок.

Через низьку ліквідність українського фондового ринку головну роль в ньому відіграють нерезиденти (іноземні учасники), які шляхом швидкого введення і виведення капіталу можуть піднімати і опускати український ринок. У вітчизняних гравців немає достатніх коштів для ефективних маніпуляцій на ринку і протистояння іноземному капіталу.

Доступ на вітчизняний фондовий ринок обмежує також його слабка технічна оснащеність. Тільки в 2009 році українські компанії стали надавати послугу інтернет-трейдингу своїм клієнтам. Ця послуга дуже поширена в усьому світі, вона дозволяє фізичній особі власноруч, через комп'ютерну програму, торгувати на фондових ринках, сплачуючи комісійні брокеру за вчинені угоди. Крім того, потенціал фондового ринку України, з одного боку, має високу спекулятивну привабливість, але, з іншого боку, має досить високий ступінь ризику для інвесторів.

Не менш важливу роль на ринку фінансових послуг України відіграє ринок страхування, який є джерелом інвестицій і гарантом виконання соціального захисту громадян у всіх розвинених країнах. Протягом останніх років страховий ринок динамічно розвивався, зростала капіталізація страховиків. Ринок страхових послуг є другим за рівнем капіталізації серед інших небанківських фінансових ринків [5]. Загальна кількість страхових компаній станом на 31.03.2020 р. становила 225, але кількість компаній має тенденцію до зменшення: так, станом на 31.03.2020 р. порівняно з аналогічною датою 2019 року кількість компаній зменшилася на 40. Ключовою проблемою цього сектора зараз є невиконання значною кількістю компаній вимог щодо забезпечення платоспроможності і достатності капіталу через низьку якість активів.

Розвиток страхового ринку гальмує недосконале, застаріле законодавство, непрозорі правила державного регулювання. Заходів, що вживаються для фінансового оздоровлення страховиків, виведення з ринку страховиків, які не мають можливості найближчим часом покращити свій незадовільний фінансовий стан, мало. На неналежному рівні забезпечуються потреби ринку у кваліфікованому персоналі, перш за все, страхових агентів, андеррайтерів, актуаріях, страхових інженерах, страхових детективах.

Через значний обсяг непокритих страхуванням ризиків у держави і у суспільства не вистачає коштів на відшкодування збитків або виникає необхідність використання коштів державних, місцевих бюджетів і громадських



фондів. У структурі українського ВВП не виправдано низька частка класичного страхового ринку, на який припадає близько 0,9 %, в той час як середньосвітовий показник становить близько 7 %.

Таким чином, від стану фінансового ринку в Україні залежить розширення меж її співпраці з іншими державами, а саме інтеграція у світовий фінансовий простір. Періодичні кризи в Україні призводять до неможливості зберегти і примножити свої заощадження, як в банківському секторі, так і в інших сегментах фінансового ринку. Україна помітно відстає в процесі приведення регулювання страхової діяльності відповідно до світових стандартів, але має потужний потенціал для розвитку в цій сфері. На сьогодні фінансовий ринок України знаходиться на стадії розвитку, саме тому зараз потрібно впроваджувати нові підходи до ведення фінансової діяльності, вдосконалювати законодавство, створювати прозорі правила державного регулювання, а також розробляти стратегії по максимізації ефективності торгових площ, готувати нових фахівців, які добре орієнтуються в інноваційних процесах, яких вимагають фінансові ринки України.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Белоглазова Г. Н. Деньги. Кредит. Банки : учебник. М. : Высшее образование, 2009. 392 с. 2. Василик О. Д. Теорія фінансів : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2005. 480 с. 3. Лысенко Ж. П. Финансовый рынок Украины – состояние, тренды и направления развития. *Эффективная экономика*. 2014. № 6. 4. Міністерство фінансів України. URL: <http://minfin.gov.ua>. 5. Самотіс О. Сучасні тенденції фінансового ринку України. Стратегічні орієнтири. 2016. URL: <http://libfor.com/index.php?newsid=2746>. 6. Смагін В. Л. Економічна сутність фінансового ринку як інтегрованого інституту перехідної економічної системи. *Стратегія розвитку України. Економіка, соціологія, право*. 2011. № 1. С. 88–93. 7. Янковий О. Чому кредитний ринок в Україні згортається. *Mind*. 2019. URL: <https://mind.ua/publications/20204621-chomu-kreditnij-rinok-v-ukrayini-zgortaetsya>.



ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.3.01

Карпенко А. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено сутність поняття «грошовий потік» і проаналізовано принципи управління грошовими потоками. Розглянуто напрямки оптимізації грошових потоків підприємства. Систематизовано проблеми вітчизняних підприємств у системі управління грошовими потоками.

Ключові слова: грошовий потік, збалансування обсягів грошових потоків, синхронізація у часі, фінансова стійкість.

Аннотация. Определена сущность понятия «денежный поток», и проанализированы принципы управления денежными потоками. Рассмотрены направления оптимизации денежных потоков предприятия. Систематизированы проблемы отечественных предприятий в системе управления денежными потоками.



Ключевые слова: денежный поток, сбалансирование объемов денежных потоков, синхронизация во времени, финансовая устойчивость.

Annotation. The article defines the essence of the concept of «cash flow» and analyzes the principles of cash flow management. The directions of optimization of enterprise cash flows are considered. The problems of domestic enterprises in the cash flow management system are systematized.

Keywords: cash flow, balancing the volume of cash flows, time synchronization, financial stability.

На сучасному етапі розвитку однією з головних проблем української економіки є дефіцит грошових коштів на підприємствах для здійснення ними своєї поточної та інвестиційної діяльності. Однією з основних причин цього дефіциту є, як правило, низька ефективність залучення та використання грошових ресурсів, обмеженість застосовуваних при цьому фінансових інструментів, технологій і механізмів.

Для забезпечення платоспроможності і виконання всіх фінансових зобов'язань необхідно забезпечувати раціональний розподіл і управління грошовими потоками на підприємстві, оскільки порушення платіжної дисципліни негативно позначається на формуванні запасів сировини, продуктивності праці, реалізації готової продукції, як наслідок, неплатоспроможності й становищі підприємства на ринку.

Навіть у підприємств, що генерують достатню суму прибутку, можуть виникати значні проблеми через незбалансованість різних видів потоків у часі.

Дослідженням проблематики управління грошовими потоками присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких слід виділити роботи І. Бланка, А. Поддєрьогіна, Н. Колузанової, А. Куліша, Р. Найта, З. Герасимчука, Дж. Ван Хорна та ін.

Мета статті полягає в аналізі сучасного стану, основних аспектів і шляхів удосконалення системи управління грошовими потоками на вітчизняних підприємствах.

В економічній літературі існують різні тлумачення поняття «грошовий потік». А. Гроппеллі та Е. Нікбахт трактують грошовий потік як міру ліквідності підприємства, що складається з чистого доходу і безготівкових витрат, таких як амортизаційні відрахування [4]. На думку, І. А. Бланка, грошовий потік – це сукупність розподілених у часі надходжень і виплат коштів, генерованих господарською діяльністю підприємства [2]. Незважаючи на різницю в підходах до тлумачення поняття, науковці наголошують на важливості аналізу грошового потоку для кожного суб'єкта господарювання.

Отже, грошовий потік – це показник, який характеризує сукупність розподілених у часі надходжень і виплат грошових коштів, що генеруються господарською діяльністю, та відображає ділову активність, фінансову стійкість і ліквідність підприємства.

Від організації системи управління грошовими потоками залежить ефективність роботи усього підприємства. Головною метою цієї системи є забезпечення фінансової стійкості підприємства в сучасному швидкоплинному середовищі, виконання стратегічних і тактичних планів, збереження платоспроможності, раціональне використання активів і джерел фінансування, а також мінімізації витрат.

Зважаючи на соціально-економічні умови, основними принципами управління грошовими потоками підприємств є наявність достовірної інформації, комплексність управління, оперативності, забезпечення маневреності та ефективності.

Для кожного підприємства оптимізація управління грошовими потоками є один з найбільш важливих і складних етапів, що становить процес вибору кращих форм організації грошових потоків з урахуванням умов і особливостей здійснення господарської діяльності підприємства. Основні напрямки оптимізації грошових потоків наведено на рис. 1 [1].

Насамперед підприємствам необхідно домогтися збалансованості обсягів грошових потоків (позитивного і негативного), оскільки і дефіцит, і надлишок грошових ресурсів негативно впливають на результати господарської діяльності.

Зниження ліквідності і платоспроможності, зростання простроченої кредиторської заборгованості, затримки виплат заробітної плати, зниження рентабельності власного капіталу та активів підприємства є наслідками дефіцитного грошового потоку. Негативними наслідками надлишкового грошового потоку є втрата реальної вартості тимчасово не використовуваних грошових коштів від інфляції та втрата потенційного доходу від невикористаної частини грошових активів.

Методи оптимізації дефіцитного грошового потоку залежать від періоду дефіцитності, короткострокової чи довгострокової. Заходи збалансування дефіцитного грошового потоку наведено в табл. 1 [3].



Рис. 1. Основні напрями оптимізації грошових потоків підприємства

Таблиця 1

Заходи щодо збалансування дефіцитного грошового потоку

Період	Заходи щодо прискорення залучення грошових коштів	Заходи щодо уповільнення виплат коштів
У короткостроковому періоді	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення розміру цінових знижок за готівку з реалізованої продукції; – забезпечення передоплати за продукцію з високим попитом; – скорочення термінів надання комерційного кредиту покупцям; – прискорення інкасації простроченої дебіторської заборгованості; – використання сучасних форм рефінансування дебіторської заборгованості – факторингу, форфейтингу 	<ul style="list-style-type: none"> – використання флоута для уповільнення інкасації платіжних документів; – збільшення термінів надання комерційного кредиту; – заміна придбання довгострокових активів, які потребують оновлення, на їх лізинг; – реструктуризація портфеля отриманих фінансових кредитів шляхом переведення короткострокових видів у довгострокові
У довгостроковому періоді	<ul style="list-style-type: none"> – залучення інвесторів для збільшення власного капіталу підприємства; – додаткова емісія акцій; – залучення довгострокових фінансових кредитів; – продаж частини фінансових інструментів інвестування; – продаж (здача в оренду) основних засобів, що не використовуються 	<ul style="list-style-type: none"> – зменшення кількості реальних інвестиційних програм; – відмова від фінансового інвестування; – зниження суми постійних витрат підприємства

Для збалансування надлишкового грошового потоку використовують методи, які пов'язані із забезпеченням зростання інвестиційної активності. Пришвидшення періоду реалізації інвестиційних проєктів, дострокове погашення кредитів і збільшення масштабів розширеного відтворення операційних необоротних активів використовують для оптимізації надлишкового грошового потоку на підприємствах різних сфер діяльності.

Другим напрямком є синхронізація грошових потоків у часі. Для реалізації цього напрямку застосовують два методи – вирівнювання та підвищення тісноти кореляційного зв'язку. Вирівнювання направлене на забезпечення збалансованості обсягів грошових потоків у розрізі окремих інтервалів періоду часу, що розглядається. За допомогою цього методу підприємства можуть усунути сезонні та циклічні розходження, паралельно оптимізувати залишки грошових коштів і підвищити рівень ліквідності [6].

Другий метод, підвищення тісноти кореляційного зв'язку між потоками, реалізується через використання системи «прискорення – уповільнення платіжного обороту», головна суть якої полягає в розробці організаційних заходів щодо прискорення залучення грошових коштів та уповільнення їх виплат в окремі інтервали часу для підвищення синхронності формування позитивного і негативного грошових потоків.



Ще одним напрямком оптимізації є забезпечення умов максимізації чистого грошового потоку. Для забезпечення максимізації чистого грошового потоку проводять такі заходи: систематичний пошук резервів зниження собівартості продукції; впровадження ефективної цінової політики; удосконалення облікової та амортизаційної політики підприємства з метою зниження податкового навантаження; знаходження можливостей реалізації невикористовуваних активів і запасів.

Для реалізації цих методів на практиці в Україні потрібно вирішити нагальні проблеми, які виникають під час управління грошовими потоками підприємств у сучасних кризових умовах, серед яких важливе місце посідають: нераціональний розподіл грошових коштів; відносно низький рівень застосування інноваційних інформаційних технологій в процесах управління грошовими потоками; відсутність гнучкості та оперативності планування грошових потоків; недотримання або порушення процесу складання фінансових планів; неефективність використання грошових коштів у процесі здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємства; недотримання пропорцій розподілу грошових коштів для здійснення підприємством реальних і фінансових інвестицій; допущення помилок в обліковій документації та ін. [5].

Таким чином, кінцевою метою оптимізації грошових потоків підприємства є синхронізація грошових потоків у часі, збалансування обсягів і максимізація чистого грошового потоку, що підвищує рівень самофінансування, знижує залежність від зовнішніх джерел фінансування, а також підвищує стійкість фінансового становища підприємства. Для успішної реалізації напрямків оптимізації грошових потоків вітчизняним підприємствам необхідно вирішити нагальні проблеми, що виникають у системі управління

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Барабаш Н. С., Никонович М. О. Аналіз грошових потоків у системі фінансового менеджменту підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 2. Т. 2. С. 164–167. 2. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента : в 2 т. М. : Омега-Л, 2012. 3. Горбова Ю. Ю. Грошові потоки і їх оптимізація на підприємстві // *Матеріали XLV Науково-технічної конференції ВНТУ*. Вінниця, 23–24 березня 2016 р. URL: <http://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2016/paper/view/1350>. 4. Нікбахт Е., Гроппеллі А. *Фінанси*. Київ : Основи, 1993. 383 с. 5. Сергеева О. Р. Сутність та основні аспекти управління грошовими потоками підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 12 (2). С. 107–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvumevcg_2017_12%282%29__24. 6. Сюркало Б. І., Шамота Г. М. Методологія ефективного фінансового планування. *Ефективна економіка*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_1_34.



ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ ГРОМАДЯН

УДК 349.2

Карпова К. О.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено особливості працевлаштування неповнолітніх громадян на підприємствах, організаціях, компаніях; розкрито в деталях їх обов'язки та права. Узагальнено критерії, які повинні дотримуватися під час роботи з неповнолітніми громадянами, та вимоги до роботи з ними.



Ключові слова: неповнолітні, працевлаштування, права та обов'язки, роботодавець, трудовий договір.

Анотація. Исследованы особенности трудоустройства несовершеннолетних граждан на предприятиях, организациях, компаниях; раскрыты в деталях их обязанности и права. Рассмотрены критерии, которые должны соблюдаться во время работы с несовершеннолетними гражданами, и требования к работе с ними.

Ключевые слова: несовершеннолетние, трудоустройство, права и обязанности, работодатель, трудовой договор.

Annotation. The features of employment of minors at enterprises, organizations, companies have been investigated; disclosed in details their responsibilities and rights. The criteria that must be observed while working with underage citizens and the requirements for working with them are considered.

Keywords: minors, employment, rights and obligations, employer, employment contract.

Актуальність теми дослідження. На сьогодні дуже багато людей, які є неповнолітніми, хочуть працювати. Чесно кажучи, навіть працюють, але без підписання будь-яких документів та без законних на те підстав. Тому дуже важливо, щоб вони знали свої права, можливості та обов'язки, щоб правильно їх використовувати та виконувати.

Метою статті є дослідження особливостей працевлаштування неповнолітніх громадян, їх обов'язки та права; дослідження прав та обов'язків роботодавців у роботі з неповнолітніми та донесення до неповнолітніх осіб, чому важливо знати свої трудові права й обов'язки.

Виклад основного матеріалу. Неповнолітні – це громадяни віком до 18 років. Дітей, що не досягнули повноліття, називають неповнолітніми [1]. Особа вважається повнолітньою, що досягла певного віку, не в день народження, а починаючи з 0 годин наступної доби.

Не можна працевлаштовувати дітей, яким ще немає 16 років. Але є винятки, умови для яких наведені далі. Також треба пам'ятати, що у неповнолітніх неповна правосуб'єктність.

Коли приймають в організацію людей, котрим 15 років, має бути надана згода одного з батьків або опікуна. А для осіб, яким виповнилося тільки 14 років, є деякі умови, які полягають у наданні такої ж згоди, а також мети початку роботи [2].

Неповнолітні, яким 16 років, приймаються на роботу лише після проходження медичного огляду напередодні та обов'язково повинні проходити щорічно медичний огляд з того моменту, як їм виповниться 21 рік.

При працевлаштуванні неповнолітній повинен подати певні документи, такі як паспорт, документ про освіту та ін.

Якщо хоче працевлаштуватися дитина, яка не досягла віку 16 років і ще не отримав паспорт, то можна влаштувати її на роботу на підставі іншого документа, що підтверджує особу. Оскільки зазвичай у них є лише свідоцтво про народження, у таких випадках необхідна згода батьків або осіб, які їх замінюють.

Що стосується трудової книжки працівників до 18 років, то тут особливостей немає. Все проходить як і із звичайним працівником. Але якщо неповнолітній не має трудової книжки, то вона видається роботодавцем на загальних підставах [3].

Треба зазначити, якщо неповнолітній приймається на роботу вперше, то роботодавець повинен завести на нього трудову книжку протягом 5 днів.

З неповнолітнім повинен бути укладений обов'язково письмовий трудовий договір. Потім видається наказ про прийняття співробітника на роботу.

Необхідно зазначити, що неповнолітні особи у робочих відносинах на підприємстві не є особливими та мають такі ж, як і повнолітні (але у них неповна правосуб'єктність).

Існують особливості у сферах відпусток, робочого часу, умов праці та заробітної плати, а також надаються пільги, які встановлені законодавством України [4].

Список деяких основних обмежень на працевлаштування неповнолітніх:

- відпустки;
- робочі години;
- умови праці;
- заробітна плата.

Відпустки повинні бути не менше 31-го дня та надаватись у зручний для неповнолітнього час.



Також до роботи, де потребується підіймати та переміщувати важкі речі, не допускаються підлітки, які мають медичні протипоказання, які засвідчені лікарем, та є документ, який це підтверджує.

Робочий день повинен становити не більше певної кількості годин.

Немає дозволу до тривалих підйомів і переміщень важких речей на підприємствах у дітей до 15 років.

Учням шкіл та інших закладів навчання зарплата видається пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства мають право робити неповнолітнім працівникам доплати до оплати праці [5].

Висновки. Таким чином, для роботодавця дуже важливо правильно оформити неповнолітнього робітника та знати і розбиратися в його та своїх правах та обов'язках.

Отже, неповнолітнім громадянам вкрай необхідно знати свої права та обов'язки, а роботодавцям – свої під час роботи з неповнолітніми.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, професор Сергієнко В. В.

Література: **1.** Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>. **2.** Коментар статті 13. Відповідальність неповнолітніх. URL: <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/kuap/7989-13.html>. **3.** Особенности трудоустройства несовершеннолетних. URL: <https://hurta.work/ru/blog/osobennosti-trudoustrojstva-nesovershennoletnih/>. **4.** Коментар статті 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах. URL: https://protocol.ua/ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini_stattya_187/. **5.** Коментар статті 188. Вік, з якого допускається прийняття на роботу. URL: https://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-188.htm.



ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 620:338

Каян С. М.

Магістрант 2 року навчання
факультет економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність поняття «енергоефективність», розглянуто причини низької енергоефективності промислових підприємств. Акцентовано увагу на напрямках вдосконалення енергоефективності промислових підприємств і проаналізовано результати впровадження енергоефективної політики.

Ключові слова: енергоефективність, підприємство, енергозбереження, промисловість, ефективність промислового підприємства.

Аннотация. Раскрыта сущность понятия «энергоэффективность», рассмотрены причины низкой энергоэффективности промышленных предприятий. Акцентировано внимание на направлениях совершенствования энергоэффективности промышленных предприятий, и проанализированы результаты внедрения энергоэффективной политики.



Ключевые слова: энергоэффективность, предприятие, энергосбережения, промышленность, эффективность промышленного предприятия.

Annotation. The essence of the concept of «energy efficiency» is revealed, the reasons of low energy efficiency of industrial enterprises are considered. Emphasis is placed on the areas of improving the energy efficiency of industrial enterprises and the results of the implementation of energy efficiency policy are analyzed.

Keywords: energy efficiency, enterprise, energy saving, industry, efficiency of industrial enterprise.

Сучасний темп економічного розвитку надзвичайно динамічний, споживання енергії зростає кожного дня, та саме тому світові тенденції тяжіють до зниження енергоємності індустриальних процесів внаслідок використання енергоефективних технологій та методів управління.

Для сучасного промислового підприємства важливо докорінно змінити свій підхід до використання енергетичних ресурсів, адже підвищення енергоефективності виробництва веде до зниження собівартості, що є однією з конкурентних переваг будь-якої продукції, особливо зараз, коли ринок збуту стає все більш розбірливим.

Енергоефективність у сучасних умовах, перспективи розвитку енергозбереження в Україні для виходу з енергетичної і, як наслідок, економічної кризи, бар'єри на шляху впровадження енергоефективних заходів відображені в працях вітчизняних і зарубіжних учених: А. М. Асаула, О. М. Алімова, О. І. Амоші, Є. М. Ахромкіна, М. П. Войнаренка, Г. Я. Вагіна, В. М. Гейця, В. В. Джеджули, Ю. В. Дзядикевича, Д. В. Зеркалова, І. Я. Іпполітової, В. В. Стадник, К. Riedle, R. Taud, Д. К. Турченко, Г. М. Калетника, W. Turne, R. Hoshide, М. П. Ковалко й ін.

Метою цього дослідження є аналіз стану енергоефективності промисловості та дослідження особливостей формування політики енергоефективності на підприємствах в сучасній Україні.

У Законі України «Про енергозбереження» [1] поняття «енергоефективність» продукції, технології, обладнання обґрунтовується таким чином: продукція або метод, засіб її виробництва, що забезпечують раціональне використання паливно-енергетичних ресурсів порівняно з іншими варіантами використання або виробництва продукції однакового споживчого рівня чи з аналогічними техніко-економічними показниками. Інше визначення енергоефективності наведено Н. В. Мицею [2]: енергоефективність характеризує міру використання енергії на одиницю кінцевого продукту.

Отже, енергоефективність – це характеристика устаткування, технології, виробництва або системи у цілому, що свідчить про ступінь використання енергії на одиницю кінцевого продукту. Енергоефективність оцінюється як кількісними показниками (кількість використаної енергії у розрахунку на одиницю кінцевого продукту), так і якісними (низька, висока) [4].

Для промислового підприємства основними внутрішніми причинами низької енергетичної ефективності є:

- значний фізичний і моральний знос основних засобів і, як наслідок, висока аварійність обладнання;
- низький рівень контролю та регулювання споживання енергоресурсів;
- підвищені втрати у виробничих процесах і висока витрата первинних паливно-енергетичних ресурсів;
- низький рівень мотивації персоналу до енергозбереження тощо.

До зовнішніх причин низької енергоефективності можна віднести:

– несистемний характер економічної політики та політики енергоефективності (протиріччя; нестимулюючий характер; часта зміна норм; відповідальність різних відомств; різні «кишені» для бюджетних коштів, які спрямовуються для вирішення одних і тих же завдань; логічна незавершеність окремих етапів економічної політики, наприклад, кампанії з обов'язкових енергетичних обстежень);

– непрозорі економічні моделі, які не стимулюють до розвитку (перехресне субсидування, тарифоутворення, монополізм);

– діюча тарифна політика не стимулює кращі й ефективні підприємства (метод «витрати плюс»; відсутність реальних процедур обліку витрат на корпоративну програму енергоефективності в тарифі на тепло, коли підприємства опалюють місто, тощо).

Промислові підприємства в процесі модернізації повинні впроваджувати такі типи технологій, які дають значний енергозберігаючий ефект: загальні технології для багатьох підприємств, пов'язані з використанням енергії (двигуни зі змінною частотою обертання, теплообмінники, стиснене повітря, освітлення, пар, охолодження, сушка, тощо); більш ефективне виробництво енергії, включаючи сучасні котельні, когенерацію (тепло та електрику), а також тригенерацію (тепло, холод, електрика); заміна старого промислового обладнання на нове, яке споживає значно менше енергії; альтернативні джерела енергії.



Зазвичай витрати на підвищення енергоефективності підприємств є досить великими. Особливо, коли йдеться про важку промисловість. Але при цьому варто врахувати, що в перспективі вартість енергоресурсів може виявитися вищою, ніж увесь енергоефективний проект.

Звісно, підприємство може самостійно розробити енергоефективні заходи, виділити власне фінансування для їх втілення або залучити банківські кредити, самостійно обрати обладнання та контролювати його монтаж і введення в експлуатацію.

При цьому усі ризики такого проекту підприємство бере на себе. Саме через ризики, дефіцит і вартість довгострокового фінансування системне впровадження енергоефективної модернізації в українських реаліях – це скоріше виключення, ніж правило. Власники бізнесу охочіше інвестують в основний напрямок діяльності, часто недооцінюючи ефект енергомодернізації.

Також капітальні інвестиції частіше направляються на ремонти та підтримку, при цьому оновлення застарілого обладнання відкладається.

Тому зазвичай енергоефективні проекти на підприємствах фінансуються за залишковим принципом, і багато цікавих проектів роками залишаються на полицях головних інженерів.

Одним із інструментів для одночасного розв'язання проблеми ризиків успішності енергоефективного проекту та його фінансування може стати енергосервіс.

Енергосервіс – це комплекс технічних та організаційних енергозберігаючих (енергоефективних) та інших заходів, спрямованих на скорочення замовником енергосервісу споживання та/або витрат на оплату паливно-енергетичних ресурсів та/або житлово-комунальних послуг порівняно із споживанням (витратами) за відсутності таких заходів [5].

Суть концепції енергосервісу полягає в тому, що енергоефективні заходи в будівлях бюджетних установ (шкіл, дитячих садочків, лікарень, університетів тощо) впроваджуються приватними інвесторами – енергосервісними компаніями (ЕСКО), а оплата здійснюється виключно за рахунок економії (скорочення витрат на споживання комунальних послуг та енергоносіїв), досягнутої в результаті здійснення енергоефективних заходів [6].

Механізм енергосервісу передбачений Законом України «Про запровадження нових інвестиційних можливостей, гарантування прав та законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності для проведення масштабної енергомодернізації».

Діяльність енергосервісних компаній полягає в тому, що вони інвестують власні кошти та надають підприємствам комплексні послуги з підвищення енергоефективності «під ключ». Це включає технічну розробку проекту, постачання та монтаж обладнання, моніторинг споживання, навчання співробітників підприємства з використанням нових технологій тощо.

Завдяки цим заходам досягається певний рівень економії, що розподіляється між енергосервісною компанією та клієнтом. Механізм енергосервісу передбачає, що повернення інвестицій відбувається виключно за рахунок економії енергоресурсів – лічильники фіксують споживання і підприємство може оцінити результат вже у перший місяць реалізації проекту.

До того ж усі ризики успішності проекту, досягнення економії та надійної роботи обладнання бере на себе енергосервісна компанія.

Ключовим етапом енергосервісного проекту є заміна старого обладнання на сучасне ефективне та ошадливе. Після завершення дії енергосервісного контракту обладнання передається на баланс підприємства-замовника і, відповідно, весь ефект економії отримує саме клієнт. Зокрема, йдеться про модернізацію систем освітлення, опалення, вентиляції, заміну компресорного та газоспоживчого обладнання, автоматизацію електроприводів, встановлення частотних перетворювачів та ін. Вагомий додатковий ефект після його оновлення – це комфорт та безпека праці, а отже, і підвищення продуктивності [6].

Прикладом ефективного застосування енергосервісу є такі об'єкти водного господарства: Новотроїцького МУВГ; Якимівського МУВГ; Горностаївського МУВГ. В період 2019 – початок 2020 рр. було вдало застосовано ЕСКО-проекти, що дозволило досягти значної економії електричної енергії, яка використовується для перекачування води.

Наразі відбуваються монтажні роботи на насосних станціях Харківського МУВГ. Буде проведена заміна основних насосних агрегатів комплексу споруд насосних станцій НС-1, НСП-2 СЗС, що знаходяться в смт Безлюдівка Харківського району Харківської області. Окрім заміни старих насосних агрегатів, буде встановлено систему диспетчеризації та сучасну автоматику. Робота насосів регулюватиметься залежно від потреб водопостачання. При цьому забезпечуватиметься оптимальне споживання електроенергії, що призведе до її економії.

Заплановане отримання економії у розмірі 21 % на рік від базового рівня споживання. Договір розрахований на 15 років, до осені 2034 р. Але якщо фактично отримана економія перевищить заплановану, як часто буває при



застосуванні енергосервісу, то сукупна сума виплат може досягти ціни договору достроково. Договір теж припиниться достроково, а вся отримувана економія при цьому вже цілком залишатиметься в бюджеті управління.

Таким чином, енергозбереження та енергоефективність стають не лише трендом, а й економічно необхідним рішенням для підприємств.

Для підвищення конкурентоспроможності українським підприємствам в дуже короткі терміни потрібно зробити все те, що не було зроблено за останні десятиліття, а енергоефективність в цьому переліку завдань стоїть чи не на першому місці.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Про енергозбереження : Закон України від 01.07.1994 № 74/94ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/74/94-%D0%B2%D1%80>. 2. Мица Н. В. Сутність та проблеми енергозбереження в Україні. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 4. С. 40–47. 3. Гінзбург М. Д. Термінологія. Термінологічні проблеми на шляху ефективного використання паливно-енергетичних ресурсів. *Електроінформ*. 2008. № 1. С. 54–55. 4. Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України. URL: https://saee.gov.ua/uk/content/energoserwis_1. 5. Про запровадження нових інвестиційних можливостей, гарантування прав та законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності для проведення масштабної енергомодернізації : Закон України від 09.04.2015 № 327-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/327-19#Text>. 6. Енергосервіс допомагає оновити обладнання. URL: <http://municipalenergy.org.ua/?p=13967>.



ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНОК ПРАЦІ

УДК 349.22

Колісник О. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації. Проведено аналіз проблем, які є загрозою для ринку праці України в умовах цифровізації економіки. Виявлено фактори, що впливають на динаміку безробіття. Запропоновано напрями зниження рівня безробіття під впливом цифрової економіки.

Ключові слова: цифрові технології, цифрова економіка, цифровізація, зайнятість, безробіття, ринок праці, оплата праці.

Аннотация. В статье рассмотрены тенденции развития рынка труда в условиях цифровизации. Проведен анализ проблем, которые являются угрозой для рынка труда Украины в условиях цифровизации экономики. Выявлены факторы, влияющие на динамику безработицы. Предложены направления снижения уровня безработицы под влиянием цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая экономика, цифровизация, занятость, безработица, рынок труда, оплата труда.



Annotation. The article considers the tendencies of labor market development in the conditions of digitalization. The analysis of problems which are a threat to the labor market of Ukraine in the conditions of digitalization of economy is carried out. Factors that will affect the dynamics of unemployment have been identified. The directions of reduction of the unemployment rate under the influence of digital economy are offered.

Keywords: Digital technologies, digital economy, digitalization, employment, unemployment, labor market, wages.

У сучасних умовах розвитку економіки спостерігається розширення застосування цифрових технологій у всіх видах економічної діяльності. Незважаючи на те, що термін «цифрова економіка» вперше в наукових дослідженнях був застосований в 1995 році, в цей час дослідження процесів цифрової економіки та їх вплив на ринок праці набувають особливу актуальність. Це пов'язано з тим, що масштаби і темпи розвитку технологій при переході до четвертої промислової революції мають фундаментальні відмінності від тих, що були ознаками попередньої промислової революції.

Метою дослідження є аналіз впливу цифрової економіки на зменшення негативних наслідків соціального ризику.

Поширення інформаційних телекомунікаційних технологій у світі викликало появу «цифрової економіки». Цифрові технології необхідні для зростання ефективності української промисловості, а в деяких секторах вони стають основою продуктивних і виробничих стратегій. Завдяки ним змінюються традиційні моделі бізнесу виробничі ланцюжки, вони обумовлюють появу нових продуктів та інновацій. Діджиталізація для України має позитивне значення, адже зосереджується на удосконаленні якості інфраструктури соціального забезпечення, якості соціальних послуг та скороченні витрат [1].

В умовах цифровізації економіки ринок праці зазнає колосальних змін. Сьогодні можна спостерігати тенденцію повільного зникнення таких професій, як бухгалтер, юрист, економіст, зростає потреба фахівців IT-сфери, інженерів тощо. Дослідження Оксфордського університету говорить про те, що 50 % всіх сьгоднішніх робочих місць і професій зникне протягом наступних 25 років (або вони будуть максимально автоматизовані).

Цей фактор може призвести до соціальної нерівності і зростання кількості безробітних. Необхідно заздалегідь проводити продуману політику, пов'язану з утворенням населення, швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища і технологічні виклики: розробляти комплексні програми перекваліфікації кадрів і безперервного навчання.

Доповідь «The Future of Jobs» Всесвітнього економічного форуму вказує, що до 2020 р автоматизація скоротила 5 млн робочих місць, і це тільки початок. Варто зазначити, що роботизація (заміна людини роботом) виробництва сильно вплине на ринок праці. Таким чином, слід з'ясувати вплив розвитку цифрової економіки на соціум.

Позитивні якості розвитку цифрової економіки полягають в тому, що ринок праці відчуває потребу в людях мислячих креативно - творців [2]. Людина яка позбавлена творчого і обчислювального мислення може бути витіснений конкуренцією в світі «розумних речей». Умови організації праці орієнтовані на мотивацію працівників і підвищення кваліфікації, безперервне навчання та перекваліфікацію. Здійснювати це необхідно за допомогою широкого впровадження мережевого обміну передовим досвідом, цифрових технік навчання.

Цифровізація економіки або четверта промислова революція, як визнають деякі експерти, призведе до серйозних наслідків для створення та знищення робочих місць. Однак є багато відмінних одна від одної думок щодо того, якою мірою застосування нових цифрових технологій, таких як аналітики даних, штучний інтелект, 3D-друк, хмарні сховища, Інтернет-речі та роботи, призведе до скорочення наявних і створення нових робочих місць. Окрім автоматизації низькокваліфікованих видів робіт, глобалізація, економічні зміни та зміна уподобань споживачів змінюють структуру ринку праці.

Попередні промислові революції призвели до зростання добробуту та збільшення кількості робочих місць, але загалом пройшов певний час, перш ніж вони були реалізовані. Насправді, технічний прогрес спочатку призвів до спаду економіки, перш ніж вона знову почала зростати. Залишається з'ясувати, чи покращить цифрова революція соціально-економічні умови. Спираючись на сьгоднішні дані, неможливо передбачити конкретні процеси та групи, які буде найбільше заторкувати цифровізація. Для цього виділимо різні позиції працівників щодо впливу цифрової економіки на соціальні ризики:

1. Цифровізація як фактор позитивного розвитку: цифровізація означає здатність особистості до успішної роботи та самореалізації та здатність досягти економічного зростання та розвитку суспільства в цілому;
2. Цифровізація як фактор негативного розвитку: цифровізація означає збільшення кількості безробітних, збільшення робочого навантаження і розмивання кордонів між роботою і приватним життям;
3. Цифровізація як засіб досягнення мети: цифровізація прив'язана до особистої вигоди в автономії та індивідуальній діяльності суб'єкта.



Одним із пріоритетних аспектів, які забезпечать зменшення негативного впливу соціальних ризиків, є вмотивованість і гнучкість працівників і роботодавців в умовах цифровізації економіки. Тому окреслимо ключові елементи, які зменшать ризик безробіття:

- інтелектуальна робота на ринку праці з постійним прогнозуванням та моніторингом нових проблем співпраці;
- середньострокові: дострокове інвестування в підтримку навичок через агентство з працевлаштування;
- превентивні дії та профілактики, які полягають у незалежному оцінюванні навичок, зорієнтованість на постійне навчання та підвищення чи зміну кваліфікації, право на безперервну освіту, а також гнучкість.

Гнучкість і мотивація вимагають додаткових форм управління та навичок. Підвищення професіоналізму керівників і службовців є важливим фактором, що захистить працівників від втрати роботи через впровадження інформаційних технологій.

Одним із основних наслідків цифровізації для організації роботи в традиційних підприємствах і галузях є зростаюча гнучкість, яка впливає на взаємодію працівників і роботодавців. Цифровізація та технологічні інновації змушують роботодавців до розроблення гнучкіших способів виконання бізнес-процесів [3].

Проблема прогнозування впливу цифровізації на ринку праці пов'язана із складністю прогнозування факторів, які сприяють зростанню зайнятості та чинників, що сприяють зростанню безробіття. Фактори, що сприятимуть зростанню зайнятості:

- поява робочих місць для нових професій;
- збільшення попиту на існуючі професії в галузі ІТ у зв'язку з її розширенням;
- скорочення часу на пошук роботи через те, що все більша кількість людей використовуватиме інтернет-послуги;
- збільшення кількості робочих місць, де працівники будуть працювати віддалено, що дозволить задіяти ті територіальні сегменти, які раніше не були задіяні.

Фактори, які сприятимуть зростанню безробіття:

- автоматизація робочих місць, яка зробить ряд професій незатребуваними;
- затримка в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках і підготовкою працівників, в результаті чого можливе виникнення структурного безробіття.

Розвиток цифрової економіки передбачає зміну не тільки кількісних параметрів ринку праці, а й трансформацію формату взаємодії працівників і роботодавців. Можна виділити ряд особливостей, що виникають у процесі цифровізації економіки [4]:

- поява і розширення дистанційних відносин, що призводить до процесів децентралізації трудової діяльності в часі і просторі. В результаті формується гнучкий, віртуальний ринок праці та класична модель зайнятості;
- труднощі довгострокового планування професійного шляху для працівника;
- певна спеціальність не гарантує зайнятості на довгострокову перспективу. Гарантією зайнятості є затребуваність на ринку праці;
- посилюються вимоги до працівників щодо пристосування до умов, які змінюються.

Негативні наслідки розвитку полягають у «цифровізації» і «інформатизації». Сучасні мережеві технології, як правило, забезпечують комунікації без необхідності прямого контакту людей і гарантують анонімність. Найближчим часом можна прогнозувати серйозні зміни в галузях економіки. Цифрові технології не зав'язані на якусь одну галузь, їх застосування може бути максимально широким і наскрізним. Це добре і погано одночасно. «Цифровізація» підвищить рівень економіки країни [5].

Однак, існує негативний ефект, що впливає на зайнятих у виробництві продукції і послуг. Розвиток технології дозволить скоротити кількість людей на виробництві до мінімуму. Варто зазначити, що труднощі адаптації до складного середовища інформаційного суспільства виникнуть у певній категорії людей (літні люди, малозабезпечені, що не володіють достатньою освітою). Так само проблеми виникнуть у середньокваліфікованих працівників, що зайняті на виробництві, можуть бути витіснені роботизацією виробництва. Це викличе зростання маси зайнятого населення.

У найближчі 20 років машини витіснять безліч професій, адже ринкова економіка вимагає від підприємств і компаній постійного підвищення ефективності для максимізації прибутку. Автоматизація в багатьох галузях призведе до появи нових робочих місць, які зможуть зайняти розробники унікального ПО, інженери та аналітики. Але тим самим скоротяться багато робочих місць, зайнятих зараз середньокваліфікованими фахівцями. Їх просто замінять роботи.



Підводячи підсумки, можна сказати, що цифрова економіка призведе до виникнення «розумних» міст, відсутності цифрової нерівності окремих регіонів, підвищення цифрової грамотності у населення. Але варто не забувати про негативні сторони цієї сфери: засмічення інформаційного простору, порушення безпеки конфіденційності особистих даних населення, дефіцит високоосвічених кадрів, а також поява великої кількості безробітних людей, які з'являться в результаті впровадження цифрової економіки.

Необхідно вживати заходів з боку державних структур для запобігання зростанню безробіття в результаті цифровізації економіки. Для зменшення негативних наслідків цифровізації потрібно якомога швидше удосконалити систему освіти: навчання повинне бути зорієнтоване на підготовку кадрів відповідного професійно-кваліфікаційного рівня кваліфікації. Також потрібно постійно проводити курси для підвищення кваліфікації працівників, навчання новим професіям. Якщо держава вже зараз розпочне підготовку до четвертої промислової революції, ми зможемо знизити майбутнє збільшення безробіття та підготувати працівників до нових умов праці.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофеєнко Л. В.

Література: 1. Бірюков А. В., Риженко О. А. Цифрова адженда України – 2020. *Концептуальні засади (версія 1.0)*. 2016. № 2. С. 104–108. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. 2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>. 3. Львівський ІТ-ринок у цифрах. Як заробляють та на що витрачають ІТ-фахівці. URL: http://tvoemisto.tv/news/lvivskyy_itrynok_u_tsyfrah_yak_zaroblyayut_ta_na_shcho_vtrachayut_itfahivtsi_90655.html. 4. Ковбаско О. М. Трансформація зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки : кол. моногр. 2019. С. 20–26. 5. Алексинська М. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf.



ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В КРАЇНАХ ЄС ТА УКРАЇНИ

УДК 342.76:334

Колісник О. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено та проведено правовий аналіз регулювання режиму робочого часу відносно чинного законодавства країн ЄС та в Україні. Розглянуто основні нормативно-правові акти з питання правового регулювання робочого часу. Запропоновано пропозиції щодо вдосконалення українського трудового законодавства, спираючись на досвід деяких країн ЄС.

Ключові слова: право на працю, робочий час, робочий день, робочий тиждень, правове регулювання, трудове законодавство, спеціальний режим робочого часу.

Аннотация. Исследован и проведен правовой анализ регулирования режима рабочего времени по действующему законодательству стран ЕС и в Украине. Рассмотрены основные нормативно-правовые акты по вопросу



правового регулювання робочого часу. Предложені пропозиції по совершенствованию українського трудового законодавства, опираясь на опыт некоторых стран ЕС.

Ключевые слова: право на труд, рабочие часы, рабочий день, рабочая неделя, правовое регулирование, законодательство о труде, особый рабочий день.

Annotation. The legal analysis of the regulation of the working hours according to the current legislation of the EU countries and in Ukraine has been investigated and carried out. The main normative legal acts on the issue of legal regulation of working time are considered. Proposals are proposed for improving the Ukrainian labor legislation, based on the experience of some EU countries.

Keywords: the right to work, working hours, working day, work week, legal regulation, labor legislation, special working hours.

Актуальність теми насамперед обумовлена тим, що вивчення робочого часу в Україні на основі порівняння досвіду країн Західної Європи необхідно для визначення доцільності використання позитивного зарубіжного досвіду цих країн і заповнення існуючих прогалів у знанні зарубіжного трудового права в цій сфері. Робочий час є одним з центральних інститутів трудового права. Розвиток українського трудового законодавства про робочий час можливий з урахуванням досвіду зарубіжних країн, в законодавстві яких вирішені багато завдань, які стоять сьогодні перед українським законодавцем.

Вивчення робочого часу України на основі порівняння досвіду країн Західної Європи на прикладі Франції та Швейцарії необхідно для виявлення особливостей, визначення доцільності використання позитивного зарубіжного досвіду цих країн і розробки пропозицій щодо вдосконалення російського законодавства про робочий час, а також для заповнення наявних прогалів у знанні зарубіжного трудового права в цій сфері.

До питання зарубіжного досвіду правового регулювання додаткової трудової діяльності зверталися багато вчених, таких як: Алієва З. А., Бичкова К. Н., Ліпская Є. І., Склярова Д. В. та інші

Метою статті є аналіз правового регулювання ряду питань про тривалість робочого часу в Україні і в зарубіжних країнах.

Виклад основного матеріалу. Найважливішими джерелами регулювання робочого часу у всьому світі є Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці. Український законодавець також приділяє особливу увагу до зарубіжного досвіду з метою підвищення ефективності трудового законодавства в питаннях тривалості робочого часу.

Правове регулювання робочого часу полягає, перш за все, в нормуванні його тривалості і режиму, встановленні прав і обов'язків працівників і роботодавців щодо робочого часу.

Тривалість робочого часу є дуже важливою умовою будь-якого трудового договору. Підключившись про працівника, держава встановила максимальну тривалість робочого часу з метою запобігання надмірної втоми та надання часу для відновлення працездатності. Робочий час – це час, встановлений законодавством, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіку роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Конституція України в статті 45 передбачає, що працівнику гарантується тривалість робочого часу, встановленого законом [1]. Тривалість робочого часу встановлюється як в централізованому порядку, так і на рівні місцевого регулювання. У сучасних умовах існує тенденція до колективно-договірного та індивідуального (у рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава встановлює лише певну тривалість робочого часу, яку не можна збільшити.

Робочий час – це відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до чинного законодавства, колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку і графіка роботи повинен перебувати у визначеному йому місці й виконувати свої функціональні обов'язки, обумовлені трудовим договором.

Статтею 50 Кодексу законів про працю України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Частина друга цієї статті допускає можливість встановлення колективними договорами на підприємствах і організаціях меншу тривалість робочого часу [2].

Норми тривалості згідно з Листом Міністерства соціальної політики «Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2020 рік» від 29.07.2019 № 1133/0/206-19: залежно від тривалості робочого тижня норма робочого часу на 2020 рік становить: за 40-годинного робочого тижня – 2002 години, 39-годинного робочого тижня – 1957,8 години, 38,5-годинного робочого тижня – 1932,7 години, 36-годинного робочого тижня – 1807,2 години, 33-годинного робочого тижня – 1656,6 години, 30-годинного робочого тижня – 1506 годин, 25-годинного робочого тижня – 1255 годин, 24-годинного робочого тижня – 1204,8 години, 20-годинного робочого тижня – 1004 години, 18-годинного робочого тижня – 903,6 години [3].



Натомість законодавством України не встановлено єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень встановлено на підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлено вихідні. У зв'язку з цим на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно з дотриманням вимог ст. 50-53, 67 і 73 Кодексу законів про працю України.

Дещо інакше підійшла до проблеми визначення робочого часу Міжнародна організація праці. Деякі конвенції Міжнародної організації праці містять визначення робочого часу. Так, згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці № 30 (1930 року) під робочим часом розуміється період, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця, з цього періоду виключається відпочинок, під час якого працівник не перебуває в розпорядженні підприємця [4]. Схожі визначення робочого часу містяться в конвенціях МОП № 51 і 61.

Відповідно до ст. 2 Європейської соціальної Хартії основу права на справедливі умови праці становлять положення про розумної тривалості робочого дня і робочого тижня і поступове скорочення тривалості робочого тижня тією мірою, якою це дозволяє зростання продуктивності праці та інші пов'язані з цим фактори (п. 1) [5].

З метою підвищення ефективності трудового законодавства в питаннях тривалості робочого часу буде корисним розглянути особливості регулювання тривалості робочого часу в ряді розвинених зарубіжних країн.

Якщо порівнювати досягнення в галузі охорони праці і здоров'я працівників в Україні і зарубіжних країнах в даний час, слід підкреслити, що по багатьох позиціях наша країна лідирує, а за деякими – відстає. Позитивним прикладом може слугувати встановлена законодавчо мінімальна тривалість робочого тижня в 40 годину в Україні. У ряді зарубіжних розвинених країн тривалість робочого тижня більше. Наприклад, у Великій Британії та Німеччині – 48 год, в Швейцарії – 45 год, в Італії – 48 год і так далі.

Особливість трудового законодавства у Франції полягає в тому, що робочий час належить до сфери відповідальності держави. Відповідно до ст. 212-4 Трудового кодексу Франції часом дійсної роботи є час, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця і зобов'язаний підкорятися його вказівкам, при цьому не маючи права вільно здійснювати індивідуальні заняття. Тривалість робочого часу тут становить 35 годин на тиждень. Закони про 35-годинний робочий тиждень є результатом втручання держави в питання встановлення умов праці.

Так, наприклад, Французьке трудове право також містить ряд специфічних підінститутів, як то: модуляція робочого часу, призупинення робочого часу і індивідуальне робочий час. Для боротьби з безробіттям робиться акцент на демократичність ринку, що припускає створення робочих місць з частковою зайнятістю, працевлаштування на фіксований термін на контрактній основі і так далі [6].

Якщо говорити про механізм реалізації норм щодо тривалості робочого часу, то треба зазначити, що Франція – це єдина країна в Європі, де держава, поєднуючи імперативні і диспозитивні заходи, скорочує робочий час з метою створення робочих місць і залучає сторони трудових відносин в діалог.

Що стосується неповного робочого часу, то таким вважається менший, ніж встановлено законом або колективним договором звичайний час роботи. Працівники з неповним робочим днем прирівнюються в своїх правах до співробітників, що працюють на повну ставку [7, с. 5].

Як бачимо, трудове законодавство у Франції є дуже сприятливим для працівника, у зв'язку з чим досвід Франції може бути використаний в Україні.

Слід підкреслити, що з питання про тривалість робочого часу майже у всіх розвинених країнах пріоритет був відданий Конвенції Міжнародної організації праці № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень». Однак ряд країн керується європейськими нормами, а не положеннями Конвенції Міжнародної організації праці № 47.

Швейцарія по продуктивності праці входить до групи світових лідерів. Загальні положення про час роботи і відпочинку містяться в Законі про працю від 13 березня 1964 року. Нормальна тривалість робочого дня в країні визначається індивідуальним або колективним договором і становить 40-44 години на тиждень. Норми максимальної тривалості робочого дня встановлено законом і залишаються незмінними вже протягом декількох десятиліть.

Час, що перевищує максимальний робочий час, називається додатковим робочим часом. Максимальна тривалість робочого тижня на промислових підприємствах становить 45 годин на тиждень. На відміну від багатьох інших європейських країн, в Швейцарії згоди представництва трудового колективу на понаднормову або додаткову роботу не потрібно.

Для того щоб графік робочого часу відповідав потребам підприємства, в країні існує багато можливостей, зокрема змінний графік, робота в кілька змін або безперервний графік. За мотивації праці Швейцарія посідає друге місце після Данії [8, с. 45].



Отже, можна сказати, що в більшості країн нормальна тривалість робочого часу закріплюється в законах і в колективних договорах, а в деяких країнах, як, наприклад, у Великій Британії та Данії, тільки в колективних договорах.

Висновок. З метою розвитку інституту робочого часу слід звернути увагу на ряд норм, наприклад, французького законодавства, що мають особливе значення, а саме: про модуляції робочого часу, індивідуальні робочі години, а також про призупинення робочого часу.

Також пропонуємо в Проекті Трудового кодексу у розділі про робочий час включити норму такого змісту: «Сторони встановлюють в угоді про працю на умовах неповної зайнятості допустиму кількість годин понад обумовлену кількість годин праці працівника на умовах неповної зайнятості в даній угоді, перевищення яких дає право працівнику, окрім звичайної оплати за відпрацьовану кількість годин, отримати оплату за час відпрацьований понад перевищену допустиму норму, що встановлена в угоді. Оплата таких годин здійснюється як за надурочні роботи».

Науковий керівник – канд екон. наук, доцент Єрофєєнко Л. В.

Література: 1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 3. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2020 рік : Лист Міністерства соціальної політики від 29.07.2019 № 1133/0/206-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1133733-19#Text>. 4. Конвенція Міжнародної організації праці про регулювання робочого часу в торгівлі та установах N 30 : Міжнародний документ від 28.06.1930 № 30. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152#Text. 5. Європейська соціальна хартія : Міжнародний документ від 03.05.1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. 6. Алиева З. А. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ. *Юридический вестник ДГУ*. 2015. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-truda-zhenshin-i-lits-s-semeynymi-obyazannostyami-v-rossii-i-za-rubezhom-sravnitelno-pravovoy-analiz>. 7. Бычкова К. Франция. Понятие и режимы рабочего времени: традиции и новации. *Сравнительное трудовое право*. 2010. № 4. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nvuzhpr_2014_29\(2.3\)_16.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nvuzhpr_2014_29(2.3)_16.pdf). 8. Склярора Д. В., Липская Е. И. Трудовое законодательство Швейцарии. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 2. С. 45–50.



МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ДОСВІД РІЗНИХ КРАЇН

УДК 349.2+331.109

Кононенко О. І.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті досліджено причини завантаженості судів справами стосовно трудових спорів. Відображено недоліки чинного законодавства у розрізі правового регулювання трудових відносин, зокрема трудових спорів. Розглянуто медіацію як альтернативний інструмент вирішення трудових конфліктів. Проаналізована



но міжнародний досвід застосування медіації. Запропоновано включення додаткових пунктів до проекту Закону «Про медіацію», що покликані розширити сферу застосування медіації.

Ключові слова: медіація, трудові спори, Касаційний цивільний суд, примирення, альтернативний інструмент вирішення трудових спорів.

Анотація. В статті досліджені причини завантаженості судів делами по трудовим спорам. Отражені недоліки діючого законодавства в разі правового регулювання трудових відносин, в частині трудових спорів. Розглянуто медіацію як альтернативний інструмент рішення трудових конфліктів. Проаналізовано міжнародний досвід застосування медіації. Предложено включити додаткові пункти к проекту Закону «Про медіацію», котрі призвані розширити сферу застосування медіації.

Ключевые слова: медиация, трудовые споры, Кассационный гражданский суд, примирения, альтернативный инструмент решения трудовых споров.

Annotation. The article examines the reasons for the workload of courts with cases of labor disputes. The flaws of the current legislation are reflected in the context of the legal regulation of labor relations, in particular labor disputes. Mediation is considered as an alternative tool for resolving labor conflicts. The international experience of using mediation is analyzed. It is proposed to include additional points to the draft Law "On Mediation", which are designed to expand the scope of mediation.

Keywords: mediation, labor disputes, Civil Court of Cassation, conciliation, alternative tool for resolving labor disputes.

Згідно з офіційною статистикою у 2019 році Касаційним цивільним судом (далі – КЦС) було розглянуто 2 835 справ, які пов'язані з трудовими правовідносинами [1]. А це на 32 % більше, ніж у попередньому році. Такий об'єм роботи веде за собою надмірне навантаження на КЦС, тому, як наслідок, скарга стосовно певної справи може розглядатися із порушенням можливих строків. У загальній юрисдикції перебувало 21 133 справи з трудових спорів, а в кінцевому результаті задоволено з них було лише 84,2 %.

Які причини виникнення такої кількості касаційних справ щодо трудових правовідносин? Які існують можливі шляхи ефективного вирішення всіх справ? Та які підходи використовуються для цього в інших країнах світу? Ці питання будуть розглянуті в статті.

Статистичні дані Касаційного цивільного суду вказують на те, що саме трудові спори займають за кількістю справ третє місце в загальному потоці [1]. Михайло Шумила, начальник управління КЦС у складі Верховного суду, з цього приводу висловлює думку щодо некоректно прописаних норм у Кодексі законів про працю (далі – КЗпП), які лише яскраво підкреслюють застарілу соціалістичну ідеологію та не відповідають сучасним ринковим відносинам [2].

На його думку, через абсолютно неадаптовані під сьогодення радянські гасла, які є концептуально закріпленими в КЗпП, суспільство та судова практика продовжують мислити стереотипами, коли роботодавець (або держава, яка в певних випадках і виконує функцію роботодавця) є саме «ворогом» для людини. Наприклад, якщо роботодавцем виступає все ж таки держава, то працівник стає нібито незахищеним та притиснутим саме з боку цього роботодавця.

Незважаючи на те, що в більшості ситуацій наведена гіпотеза не знаходить відображення в дійсності, вона існує в головах українських громадян й викликає чимало протиріч і незадоволень в обох сторін трудових правовідносин, а діюче законодавство не здатне запевнити їх у протилежному.

Проте ситуація є ще гіршою у тих випадках, коли йдеться про малий та середній бізнес. Тут захисту з боку держави (також через призму судової системи) потребують так само, як і працівники, й інші суб'єкти трудового права – роботодавці.

Експерт вважає, що більшість проблем у сфері трудового права виникає через неякісне складання всіх підзаконних нормативно-правових актів, а також їхню невідповідність вимогам часу, які до того ж навіть переглядати ніхто не буде до прийняття нового Трудового кодексу [2].

Як приклад він наводить той факт, що нові процесуальні кодекси містять у собі поняття «малозначний спір», але при цьому ці ж кодекси не дають чіткого визначення, чи належать трудові спори до цих малозначних спорів [2]. Спеціаліст наголошує на необхідності розрізняти між собою ці поняття, щоб не плутатися самим та не вводити в оману Верховний суд під час розгляду важливих справ.

Чинний Кодекс законів про працю України висвітлює питання про вирішення трудових спорів у главі XV. Зокрема, згідно зі статтею 221 КЗпП України існують два органи, які мають право вирішувати трудові спори:



- комісіями по трудових спорах;
- районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Цей порядок розгляду трудових спорів, які виникають між працівником і роботодавцем (або уповноваженим ним органом), застосовуються незалежно від форми трудового договору. Але він не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали [3].

Медіація як альтернативний інструмент вирішення спорів офіційно не прийнята українським законодавством. Так, у 2019 році було внесено останні правки у проект Закону «Про медіацію», а зареєстрований він був ще 17 грудня 2015 року [4]. Згідно з цим проектом поняття медіація означає «позасудова процедура врегулювання конфлікту (спору) шляхом переговорів сторін конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів» (стаття 1, розділ I) [4].

У 2017 році були перші спроби використовувати на практиці медіацію, але таку ідею підтримали в більшості лише у сфері сімейного права. Яскравих результатів застосування медіації в українській юрисдикції не помічено, адже запровадження такого альтернативного варіанта вирішення трудових спорів (та інших справ у всіх сферах відносин) не зменшило кількість скарг і справ у загальній юрисдикції.

У перших редакціях проекту Закону «Про медіацію» не передбачалася можливість вирішення таким чином проблем щодо трудових спорів. Але при цьому останні зміни, які вносили ще на початку 2019 року, вже не обмежували сфери поширення такого інструменту вирішення проблем.

Чинне законодавство також має окремий Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», яким встановлюються організаційні й правові засади щодо вирішення колективних трудових спорів. У цілому метою наведеного Закону є правове регулювання здійснення взаємодії між сторонами соціально-трудова відносин у процесі розв'язання конфліктів, що виникають між ними [5].

Згідно з цим законом, а саме статтями 8-12, існують декілька органів, які можуть вирішувати трудові спори:

- примирна комісія;
- незалежний представник;
- трудовий арбітраж [5].

Певною мірою кожен з цих органів можна назвати медіаційним, але все ж у жодному законі України немає чіткого опису порядку вирішення трудових спорів без створення спеціальних комісій чи арбітражу. Хоча саме медіація може значно спростити процес вирішення спорів, що виникають між суб'єктами трудових відносин, водночас зменшивши навантаження на КСУ. Варто також зазначити, що найбільша ефективність використання медіації проявляється при розгляді спорів, які виникають через зіткнення інтересів.

Тепер перейдемо до практики та досвіду інших країн у цій сфері.

Так, у США на офіційному рівні медіація була визнана ще в 1947 році, але окремі випадки буди відомі навіть за декілька десятиріч до цього. Зокрема, у 1926 році Актом про працю (далі – Акт) в залізничній галузі було впроваджено спеціальний механізм вирішення спорів для залізниць і створено тринадцять первинних профспілкових органів, які представляють своїх працівників.

Після цього правки були внесені й щодо авіаційної галузі, а правки до Акта від 1934 року передбачали створення Національної медіаційної ради, яка надавала послуги всім представникам транспортної галузі. Це прирівнювалося тим медіаційним послугам, що надавалися Федеральною службою щодо медіації та примирення для приватного сектора. У 1978 році було проведено чергову реформу, яка вже вкотре поширила сферу впливу медіації на приватний сектор, як результат, додатково до цього ще два мільйони людей отримали можливість користуватися послугами медіації [6].

Французьке законодавство передбачає три різних засоби вирішення трудових спорів: примирення, медіація та арбітраж. Дещо це нагадує і наш вітчизняний закон, але присутня одна велика відмінність – медіація у Франції була введена офіційно у сімейне право та сферу трудових спорів ще у 1970-х роках. Відтоді у Франції відбувається поступовий еволюційний процес медіації як альтернативного методу вирішення трудових спорів. Отже, відносно нещодавно з'явилася нова практика для французів: колективні спори тепер діляться на дві категорії замість звичної однієї загальної групи. До першої категорії віднесли «*conflicts collectifs de travail*» або так звані «класичні» колективні спори, прикладом яких можуть бути страйки, та які здебільшого пов'язані з розбіжностями, що виникають між робітничим рухом та топ-менеджментом. Друга ж категорія «*conflicts collectifs au travail*» або «колективні спори на роботі» включає в себе цілу низку конфліктів, що можуть виникнути між менеджерами та підлеглими працівниками прямо на робочому місці, та у вирішенні яких не беруть участь ані найвище керівництво компаній, ані профспілки [6]. Такий розподіл конфліктів дозволив французькому уряду ще глибше конкретизувати сферу застосування медіації для вирішення трудових спорів.



Порівняно з США та Францією медіація в Італії з'явилася набагато пізніше – на початку 90-х років ХХ століття, і станом на сьогодні вона вже пройшла 5 етапів свого становлення:

- добровільна медіація без будь-якого законодавчого підґрунтя (1990–2004 рр.);
- добровільні заходи, в яких беруть участь надавачі медіаційних послуг, які вже пройшли певну акредитацію (2005–2010 рр.);
- обов'язкове застосування цього інструменту в декількох сферах цивільного та комерційного права (03.2011–10.2012);
- знову добровільно застосування медіації (10.2012–09.2013);
- вимоги до проведення медіаційних сесій для обмеженої кількості справ (з 2013 року до сьогодні) [7].

Поступове прийняття закону про медіацію в Італії може стати гарним прикладом для України. Взагалі наше законодавство може у більшості випадків потроху переймати досвід провідних країн світу та вчитися на їхніх помилках.

Якщо говорити про законопроект «Про медіацію», який досі не прийняли, то варто зазначити, що навіть після п'яти років доробок і постійних поправок його ініціаторами так і не було прийнято до уваги декілька важливих пунктів. Наприклад, можливість людини, яка звертається до медіатора, отримати безоплатну правову допомогу. Або запровадження певного субсидювання, яке б стало гарним поштовхом для активного використання медіації у різних галузях права.

Отже, запровадження в Україні медіації як імперативного інструменту досудового процесу, її поширення та використання стане гарною підтримкою для судів, які на цей момент займаються розглядом великої кількості справ. Широке застосування медіації дозволить зменшити навантаження на суди та, як наслідок, покращити якість роботи. При цьому знову звернемося до Франції: варто використовувати медіацію як додатковий засіб вирішення трудових спорів, не замінюючи ним інші варіанти. Тобто медіація може існувати та застосовуватися на практиці паралельно з арбітражем і примиренням.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрофеєнко Л. В.

Література: 1. Інформація про стан здійснення правосуддя у цивільній юрисдикції у 2019 році. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/!/Zvit_2019KCS.pdf. 2. Кількість трудових спорів залежить не стільки від проблем правозастосування, скільки від нереформованості законодавства. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/713554/>. 3. Кодекс законів про працю України 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 4. Проект Закону про медіацію. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463. 5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/137/98-D0%B2%D1%80#n59>. 6. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи // Юридична Газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>. 7. Maiorana F. Mediation in Italy, how does it differ? URL: <https://www.londonschoolofmediation.com/story/2019/02/06/mediation-in-italy-how-does-it-differ-/107/>.





ПРАВОВА ПРИРОДА ФРІЛАНСУ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ

УДК 347.454.1

Кононенко О. І.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті досліджено поняття «фріланс» і «фрілансер», а також їхнє місце в законодавчій базі України. Наведено основні відмінності між визначеннями «фрілансер» і «надомник». Проаналізовано проблеми на українському ринку фрілансу, пов'язані з правовим регулюванням трудових відносин. Відображено недосконалість проекту Трудового кодексу стосовно врегулювання зайнятості фрілансерів. Запропоновано включення до нового Трудового кодексу визначення поняття «фрілансер» та умов регулювання праці на ринку фрілансу.

Ключові слова: фріланс, фрілансер, надомник, дистанційна зайнятість, проект Трудового кодексу.

Аннотация. В статье исследованы понятия «фриланс» и «фрилансер», а также их место в законодательной базе Украины. Приведены основные различия между определениями «фрилансер» и «домохозяйка». Проанализированы проблемы на украинском рынке фриланса, связанные с правовым регулированием трудовых отношений. Отражено несовершенство проекта Трудового кодекса по урегулированию занятости фрилансеров. Предложено включение в новый Трудовой кодекс определения понятия «фрилансер» и условий регулирования труда на рынке фриланса.

Ключевые слова: фриланс, фрилансер, домохозяйка, дистанционная занятость, проект Трудового кодекса.

Annotation. The article examines the concepts of «freelance» and «freelancer», as well as their place in the legal framework of Ukraine. The main differences between the definitions of «freelancer» and «homemaker» are given. The problems in the Ukrainian freelance market related to the legal regulation of labor relations are analyzed. The imperfection of the Draft Labor Code regarding the regulation of freelance employment is reflected. It is proposed to include in the new Labor Code the definition of «freelancer» and the conditions of labor regulation in the freelance market.

Keywords: freelancer, freelancer, homemaker, remote employment, draft Labor Code.

Процеси інформатизації, глобалізації та інтелектуалізації з кожним днем все сильніше охоплюють суспільство та вносять значні корективи в соціально-економічний розвиток сучасного світу, державний устрій розвинених країн, життя всього населення та кожної людини окремо, відкриваючи нові перспективи та водночас створюючи проблеми та складнощі, з якими раніше не доводилося стикатися. Україна не залишається осторонь цих трансформаційних процесів, проте важливою передумовою для справжнього економічного й цивілізаційного прогресу нашої держави є осучаснення чинного законодавства, бо, на жаль, воно вже не здатне регулювати всі аспекти сучасного життя українських громадян.

Так, найбільш відчутні зміни під впливом вказаних вище тенденцій відбулися та продовжують відбуватися на ринку праці. Зокрема, збільшується частка дистанційних форм зайнятості, реалізація яких здійснюється через цифрові засоби комунікації.

Спеціалісти, представники найрізноманітніших професій, відводять фріланс-проектам дедалі більшу частину власного робочого часу або й повністю змінюють форму зайнятості, шукаючи оптимальний шлях реалізації свого трудового потенціалу [1].

Наприклад, у США третина населення так чи інакше вже працює віддалено, в тому числі – фрілансерами, в Європі за останні 10 років кількість фрілансерів зросла на 82 %.

Зростаюча роль фрілансерів на ринку праці привернула увагу багатьох вітчизняних науковців, які висвітлили теоретичні аспекти та практичну проблематику дистанційної зайнятості в Україні та світі, серед них О. А. Грішнова, О. О. Савченко, О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Солярчук, В. А. Андропова, Л. Ф. Лескова, І. І. Моторна й ін.

Метою проведеного дослідження є аналіз поняття «фрілансер», оцінка сучасних умов реалізації трудового потенціалу працівника-фрілансера, виявлення специфічних проблем дистанційної роботи в Україні та потенційні шляхи їх вирішення.



В Україні внутрішній ринок фрілансу довгий час був розвинений недостатньо, однак із повсюдним поширенням Інтернету він почав впевнено зростати. Найпомітніший стрибок у кількості фріланс-проектів, що публікуються на одній з українських фріланс-бірж (майже вдвічі) порівняно з попередніми періодами, відбувся у 2014 році, і відтоді зростання кількості замовлень постійно продовжується.

Кількість резюме, в яких здобувачі вказують фріланс як бажану форму зайнятості, також невинно зростає, про це свідчать дані ретроспективного аналізу бази резюме hh.ua і grc, так у другому кварталі поточного року порівняно з аналогічним періодом 2019 року таких оголошень про пошук роботи стало на 42 % більше і на 120 % порівняно з 2016 роком. Станом на сьогодні тільки на українській фріланс-біржі Freelancehunt.com зареєстровано близько 80 тис. замовників і більше 260 тис. фрілансерів [2].

Як бачимо, фрілансери займають вагоме місце в сучасній економіці України. Далі розглянемо, як же на законодавчому рівні визначаються та чим регулюються трудові відносини на українському ринку фрілансу.

Визначення поняття «фрілансер» наведено в Листі Міністерства праці та соціальної політики України «Щодо проблем застосування актів законодавства про працю» від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08, згідно з ним фрілансер – це вільний працівник, самозайнята особа або позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату (підприємства) компанії [3]. Проте в тому ж листі зазначено, що допускаються й інші тлумачення цього поняття, адже в чинному законодавстві про працю терміни «фріланс» та «фрілансер», на жаль, досі не застосовуються.

Єдиним нормативним актом, який хоч якось регулює трудові відносини фрілансера та замовника, на сьогодні є «Положення про умови праці надомників», затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 (далі – Положення № 275) [4] проте воно вже очевидно застаріло та не враховує всіх особливостей сучасного ринку дистанційної праці.

Хоча терміна «фрілансер» в українському законодавстві немає, проте є термін «самозайнята особа», який, своєю чергою, використано для визначення фрілансера у Листі Мінсоцполітики від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08, тобто є дуже спорідненим до першого. Отже, згідно з пунктом 14.1.226 Податкового кодексу України самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності.

Незалежна професійна діяльність – участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою – підприємцем (за виключенням випадку, передбаченого пунктом 65.9 статті 65 цього Кодексу) та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб [5].

В інших наукових джерелах фрілансерів визначають як вільнонайманих, висококваліфікованих працівників, які не перебувають у штаті організації, а самостійно надають послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, без укладання довгострокового трудового договору [6].

Учена Л. Ф. Лескова дослідила всі можливі визначення фрілансу та запропонувала власне, яке б відповідало характеристикам кожного з них та узагальнювало їх: фріланс – це вид людської діяльності, представлений у формі самозайнятості, яка виражається у наданні послуг, переважно віддалено, на засадах короткотермінового договору на певний перелік робіт між замовником та виконавцем, поза штатом організації. А, фрілансери, відповідно, – це люди, котрі надають ці послуги [7].

З огляду на всі наведені визначення, можна зробити висновок, що організація праці фрілансерів істотно відрізняється від організації праці у традиційних формах зайнятості найманих працівників. Для неї втрачають сенс такі поняття, як робочий час, норма робочого часу, час відпочинку та ін. Важливим є лише трудове завдання, термін його виконання та результат роботи, а також розмір оплати [8].

Проаналізувавши визначення поняття «фрілансер», виникає певна суперечність, адже, як уже зазначалося вище, наразі єдиним нормативним актом, що регулює трудові відносини на ринку фрілансу, є Положення № 275 «Про умови праці надомників», проте надомник і фрілансер – це нерівнозначні поняття. Причому різниця між ними стає очевидною вже з першої глави вказаного положення, де сформульовано чітке визначення надомників: надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством, або придбаних за рахунок коштів цього підприємства. Своєю чергою, фрілансер – це працівник, що не зараховується до штату підприємства, а лише виконує для замовника певні види робіт, згідно з домовленостями, без укладання довгострокових договорів.



Таким чином, можна дійти висновку, що між фрілансером і його роботодавцем виникають не трудові, а цивільно-правові відносини, і застосовуватися в цьому випадку буде не Кодекс законів про працю, а Цивільний кодекс [9] та інші акти цивільного законодавства. Однак, перш за все, відносини роботодавця і позаштатного співробітника регулюються укладеними між ними договором, як правило, йдеться про договір підряду, який регулюється главою 61 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 р. № 435-IV (далі – ЦКУ) та договір про надання послуг (глава 63 ЦКУ).

Наведені факти дали змогу провести оцінку трудових відносин на ринку фрілансу України та виявити такі проблемні питання: українським законодавством ніяк не врегульовані трудові відносини у сфері зайнятості фрілансерів стосовно умов праці, організації робочого місця, охорони праці та заробітної плати, бо єдиний нормативний акт, на який посилаються, нібито як на регулятор праці фрілансерів, а саме Положення № 275, стосується лише надомників, тобто відбувається підміна понять, й на практиці договірні відносини між учасниками ринку фрілансу формуються хаотично.

Таким чином, у роботодавців з'являється можливість у прихованому вигляді перекладати витрати, пов'язані з організацією домашнього робочого місця, на заробітну плату дистанційно зайнятих працівників-фрілансерів. Формування таких відносин дозволяє окремим учасникам відносин отримувати не обґрунтовані додаткові вигоди та знижує захищеність працівників. Працівники не можуть повною мірою реалізувати свої права, але в повному обсязі повинні виконувати покладені на них обов'язки [10]. Крім того співпрацю з фрілансером, який не перебуває у трудових відносинах з підприємством, можна припинити набагато простіше, ніж звільнити штатного працівника.

Серед інших особливостей виконання роботи в якості фрілансера – це відсутність виплат на відпустку чи лікарняний, немає визначених схем преміювання, а сама оплата праці здійснюється за відрядними розцінками за фактично виконану роботу, що відповідає встановленим роботодавцем вимогам до її якості. Всі перелічені умови праці на українському ринку дистанційної зайнятості вказують на незахищеність фрілансерів і на необхідність внесення негайних змін до законодавства, які б змінили правовий статус самозайнятих працівників.

На сьогодні в Україні є підготовлений Проект Трудового Кодексу, у статті 42 якого наведено визначення дистанційної (надомної) роботи та дистанційного працівника як особи, з якою укладений трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу.

Також у цьому Проекті вказано, що трудовий договір про дистанційну роботу, укладений між роботодавцем та працівником, повинен встановлювати порядок та умови забезпечення працівників, які виконують дистанційну (надомну) роботу, обладнанням, інструментами, документацією, іншими необхідними для його роботи засобами та (або) порядок компенсації працівникові використання ним власного обладнання, інструментів, інших необхідних для його роботи засобів, а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно. Проте, провівши аналіз Проекту, стає зрозумілим, що наведена стаття є лише оновленням радянського Положення № 275 «Про працю надомників», а поняття «фрілансер» на законодавчому рівні знову ж таки не вводиться. Тобто зайнятість на ринку фрілансу й надалі регулюватиметься лише нормами Цивільного Кодексу та чесністю роботодавців.

Водночас головна новація Проекту Трудового Кодексу полягає у включенні до нього умови про імперативність укладання письмових трудових договорів задля регулювання будь-яких трудових відносин, а для того, щоб врахувати всі можливі різновиди зайнятості, в новому законопроекті представлено сім видів трудових договорів, які прийшли на зміну трьом діючим, зокрема, з'явився трудовий договір з домашнім працівником. Проте, за словами першого заступника голови Комітету Верховної Ради з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, народного депутата Михайла Цимбалюка, відкритим залишається питання, як саме стимулювати роботодавців підписувати договори з фрілансерами чи домашніми працівниками, бо зараз ці відносини переважно поза законом, і є велика ймовірність, що українці оберуть економію на сплаті податків, а не добровільну легалізацію.

Підсумовуючи, варто зазначити, що на українському ринку праці фрілансери, як представники дистанційної та незалежної форми зайнятості, з'явилися відносно недавно. Проте останнім часом все більше кваліфікованих спеціалістів з різних галузей розглядають саме фріланс, як оптимальний шлях реалізації свого трудового потенціалу, та в Україні питання дистанційної зайнятості, зокрема фрілансу, практично не регулюються на державному рівні. Таким чином, права фрілансерів залишаються незахищеними, і навіть новий Проект Трудового Кодексу не містить у собі єдиного шляху вирішення цієї проблеми, бо, незважаючи на появу великої кількості різновидів трудових договорів та обов'язковості їх укладання з кожним працівником, питання стимулювання роботодавців виводити трудові відносини з тіні залишається відкритим. Саме тому доцільним буде ввести до нового Трудового кодексу хоча б визначення поняття «фрілансер» та умови регулювання його праці, щоб ринок фрілансу в Україні став законодавчо визначеним.



Література: 1. Грیشнова О. А., Савченко О. О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_3. 2. Українська біржа фрілансу та сайт з пошуку роботи «Freelancehunt». URL: <https://freelancehunt.com/>. 3. Лист № 105/13/116-08 «Щодо проблем застосування актів законодавства про працю» // Відомості Верховної Ради України. Ст. 1505. 4. Постанова N 275 / 17-99 «Про затвердження Положення про умови праці надомників» // Відомості Верховної Ради України. 2909. 5. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 6. Кузьмін О. Є., Солярчук Н. Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України. НУ «Львівська політехніка»*. 2012. Вип. 22.7. С. 375–380. 7. Лескова Л. Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. P. 22–25. 8. Андропова В. А. Правове регулювання праці фрілансерів // Правове життя сучасної України : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) / відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса : Гельветика, 2020. Т. 2. С. 184–186. 9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv/page>. 10. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.



МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 658.153

Котова А. А.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті проаналізовано три методи управління персоналом підприємства, які дозволяють всебічно і досконало оцінювати ефективність системи в сучасних умовах та правильно використовувати персонал. Розглянуто їх переваги та недоліки.

Ключові слова: підприємство, ефективність, прибуток, персонал, управління персоналом, мотивація кадрів, методи управління персоналом.

Аннотация. В статье проанализированы три метода управления персоналом, которые позволяют всесторонне и тщательно оценивать эффективность системы в современных условиях и правильно использовать персонал. Рассмотрены их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: предприятие, эффективность, прибыль, персонал, управление персоналом, мотивация кадров, методы управления персоналом.

Annotation. The article analyzes three methods of personnel management of the enterprise, which allow a comprehensive and thorough assessment of the efficiency of the system in modern conditions and the correct use of personnel. Their advantages and disadvantages are considered.

Keywords: enterprise, efficiency, profit, personnel, personnel management, personnel motivation, personnel management methods.

Ефективність економіки суспільства або будь-якого сучасного підприємства визначається якістю наявних трудових ресурсів та вона неможлива без налагодженої системи управління ними. Персонал відіграє важливу роль у діяльності підприємства і є одним із найважливіших виробничих ресурсів. Та саме від досконалості управління



персоналом залежить ефективність використання всіх наявних ресурсів і прибутковість підприємства. Тому нагальним є завдання підвищення ефективності системи управління персоналом у сучасних умовах.

На сьогодні для багатьох організацій все більшого значення набуває проблема ефективного використання власних людських ресурсів. Ці проблеми ставлять перед керівництвом підприємств питання щодо удосконалення самої системи управління та переходу до комплексної системи управління персоналом. У сучасних умовах в системі управління кадрами змінився як сам об'єкт управління, так і зміст функцій управління. Змінюється сама форма регулювання персоналом, яка обумовлює необхідність управління людиною як носієм інтелектуального капіталу, який формується в результаті взаємодії з іншими елементами соціально-економічної системи. Усе це призводить до необхідності перегляду методів управління персоналом.

Свої специфічні методи має кожна сфера людської діяльності. Так і у сфері управління персоналом невід'ємною частиною є свої методи управління кадрами. Цей механізм відіграє головну і дуже важливу роль у процесі функціонування будь-якого підприємства, підвищення його продуктивності праці та ефективності самого виробництва. Зазначимо, що за допомогою методів управління вирішується головне завдання всієї галузі, а саме: пошук найбільш ефективних інструментів впливу на персонал підприємства для розкриття потенціалу робітників, а отже, для досягнення кінцевих цілей підприємства, а головне – для отримання максимального прибутку.

Свій внесок у визначення та дослідження ключових елементів теоретико-прикладних аспектів управління персоналом на підприємстві зробили ряд науковців і практиків, як вітчизняних, так і зарубіжних, а саме: В. Данюк, О. Крушельницька, А. Кібанов, С. Бандура, С. Дзюба, П. Журавель, Д. Іванцевич, Д. Богиня, О. Грішнова, І. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, Ф. Хедоурі та інші.

Згідно з визначенням методи управління персоналом – це способи здійснення управлінських дій на персонал для досягнення цілей управління організацією. Менеджмент підприємства розглядає методи управління як сукупність різноманітних способів і прийомів, використовуваних управлінським апаратом підприємства, фірми для більшої активізації ініціативи і творчості всього трудового колективу в процесі практичної діяльності та для задоволення їх життєвих потреб [1, с. 174].

Мета застосування певних методів управління полягає в забезпеченні гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних і громадських інтересів. Методи управління покликані забезпечити високу ефективність праці працівників, їх узгоджену роботу, максимально мобілізувати персонал на успішне досягнення цілей підприємства [2, с. 210].

Традиційно на практиці розрізняють класифікацію методів управління персоналом на основі їх змісту і спрямованості:

- адміністративні (організаційно-розпорядчі);
- економічні;
- соціально-психологічні методи.

Також існують і інші класифікації методів управління персоналом, але саме ця класифікація використовується в організаціях найчастіше.

Адміністративні методи базуються на владі, дисципліні та стягненнях і відомі в історії як «методи батога». Адміністративні методи впливають як на окрему людину, так і на трудовий колектив в цілому, тобто будь-який акт чи наказ підлягає обов'язковому виконанню, а в разі його невиконання застосовуються заходи адміністративного впливу. Таким чином, організаційно-розпорядчі методи впливають на такі мотиви людини, як почуття відповідальності, почуття обов'язку, потреба працювати як найдовше в одній певній організації. Основне завдання цієї групи методів полягає в підтриманні дисципліни праці та забезпеченні організаційної чіткості, яка, своєю чергою, необхідна для ефективної роботи персоналу та організації в цілому.

У застосуванні адміністративного методу є і свої недоліки, і свої переваги. До переваг ми можемо віднести єдність волі управлінців у досягненні мети та сприяння швидкому реагуванню на зміни у зовнішньому середовищі.

Також гарним плюсом для організації є те, що для застосування цього методу не потрібна велика кількість матеріальних витрат. Але адміністративні методи можуть пригнічувати ініціативу робітників, що подалі ніяк не сприяє його ефективній роботі. Також цей метод вимагає обов'язкового документального оформлення всіх рішень, що гальмує їх реалізацію і часто негативно сприймається робітниками підприємства.

Щодо економічних методів у сучасних умовах ринкової економіки, то вони визначають одну з найважливіших ролей. Вони являють собою сукупність способів впливу на персонал шляхом створення певних економічних умов, що спонукають персонал діяти в потрібному для організації напрямку, але вони мають непрямий характер впливу. Їх основне завдання полягає в мобілізації трудових ресурсів шляхом економічного стимулювання для досягнення певного результату. Об'єктом економічного впливу є базові потреби людини.



Кібанов А. Я. у своїй роботі «Основи управління персоналом» [3] пропонує декілька форм застосування механізму економічних методів управління персоналом: це техніко-економічне обґрунтування, аналіз та планування, економічне стимулювання, фінансування, мотивація трудової діяльності, оплата праці, страхування, встановлення матеріальних санкцій та заохочень.

Але головним і важливим економічним методом управління автор вважає форму, яка в собі поєднує та узагальнює всі економічні методи управління, тобто техніко-економічного планування. Використовуючи планування, складається відповідна програма діяльності підприємства, а саме: визначаються основні цілі, напрямки і завдання, розробляються плани і заходи для досягнення цілей, визначаються ресурси і терміни, розподіляється відповідальність за виконання доведених планів. Таким чином, саме планування активізує на підприємстві взаємодію всіх керівників структурних підрозділів. Якщо техніко-економічне планування стоїть на чолі всіх інших методів, то економічне, або матеріальне, стимулювання займає центральну роль серед них [3].

Можемо навести переваги, які нам дає застосування економічних методів управління персоналом: гнучкість у впливі на персонал через матеріальний інтерес; стимулювання проявів ініціативи на основі цього ж інтересу; реалізація творчого потенціалу працівників на основі зацікавленості в підвищенні їхньої оплати праці. Але є і недоліки у цього методу. Вони полягають в тому, що інтереси, які лежать поза матеріальними цінностями, не задовольняються або частково, або повною мірою, що може призвести до зниження працездатності у робітників підприємства.

Соціально-психологічні методи управління персоналом – це своєрідні прийоми впливу в трудових колективах на персонал, що ґрунтуються на використанні відповідних норм соціології і психології. Своєю чергою, ці методи несуть непрямий характер впливу. За своїм обсягом і способом впливу вони можуть поділятися на дві групи методів: соціологічні та психологічні. Соціологічні методи націлені на групи людей і їх взаємодію в процесі трудової діяльності, а психологічні методи впливають безпосередньо на саму людину. Цей поділ є досить умовним, бо конкретна людина на будь-якому підприємстві не може діяти окремо від колективу. Але для більш ефективного управління трудовим колективом на практиці необхідно використовувати і застосовувати знання цих двох методів [4, с.182].

Основні завдання соціологічних методів полягають у своєчасному визначенні місця і призначенні співробітників у колективі, виявленні і підтримці реальних лідерів, забезпеченні зв'язку мотивації людей, ефективних комунікацій та вирішенні конфліктів у колективі.

Що ж стосується застосування психологічних методів управління персоналом, то їх основне завдання – це напрямок внутрішнього потенціалу кожної людини на вирішення завдань організації шляхом звернення до внутрішнього світу людини, а саме до його характеру, поведінки та інтелекту.

Як показує практика, результати праці багато в чому залежать від ряду соціально-психологічних факторів. Уміння працювати з колективом, створюючи сприятливі соціально-психологічні умови, є ключовою компетенцією будь-якого успішного керівника. Таким чином, щоб впливати на колектив найефективніше, потрібно застосовувати соціально-психологічний управлінський вплив.

Варто також зазначити, що соціально-психологічні методи управління персоналом на практиці майже не вимагають значних матеріальних витрат, проте результати цього соціально-психологічного впливу вкрай важко передбачити в кінцевому результаті.

Проаналізувавши три групи методів управління персоналом, а саме адміністративних, економічних і соціально-психологічних, можна зробити висновок, що тільки комплексне і правильне використання цих методів дозволить підприємству досягти ефективних результатів.

Підсумовуючи вищевикладене у роботі, зазначимо те, що без залучення працівників у економічне життя свого підприємства, без втілення його трудового і творчого потенціалу, без узгодження економічних інтересів основних суб'єктів трудових відносин, неможливе ефективне функціонування будь-якого підприємства. На зміну жорстким адміністративним методам і способам управління персоналом, на нашу думку, повинні приходити такі форми роботи з кадрами, які зацікавлюють працівників у зростанні кваліфікації та вмінь, у кількості та якості самої роботи, мотивують працівника, а головне ті, які сприяють досягненню головної мети підприємства.

У сучасних умовах потрібно розглядати кожну людину як ключовий ресурс і багатство підприємства, а механізм управління персоналом, своєю чергою, повинен постійно орієнтуватись на людину та направляти свою роботу на підвищення її здібностей.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ревенко О. В.



Література: 1. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.]. Київ : КНЕУ, 2006. 398 с. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : [навч. посіб.]. Київ : Кондор, 2003. 296 с. 3. Кібанов А. Я. Основы управления персоналом. М. : ИНФРА-М, 2014. 447 с. 4. Турчинов А. И. Управление персоналом. М. : Изд-во РАГС, 2008. 608 с. 5. Еварович С. А. Основы управления персоналом. URL: <http://edu2.tsu.ru/res/1659>. 6. Дериховська В. І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. *Науковий вісник*. 2013. № 10 (189). С. 37–50.



ПОНЯТТЯ ПРАВООЗДАТНОСТІ В РИМСЬКОМУ ПРАВІ І ЙОГО ВІДМІННОСТІ ВІД СУЧАСНОГО РОЗУМІННЯ

УДК 340.151

Кухаренко Є. П.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано питання про поняття правосдатності в римському праві фізичних осіб. З'ясовано три статуси повної правосдатності: стану свободи, стану громадянства та сімейного стану. Розглянуто сучасне розуміння правосдатності в Україні. Зазначено характерні ознаки правосдатності. Визначено деякі відмінності в римському та сучасному праві.

Ключові слова: фізичні особи, публічне право, цивільне право, правосдатність, дієздатність, суб'єкт, закон, римське право, громадянин, статуси правосдатності.

Аннотация. Проанализированные вопросы о понятии правоспособности в римском праве физических лиц. Выяснены три статуса полной правоспособности: состояния свободы, состояния гражданства и семейного положения. Рассмотрено современное понимание правоспособности в Украине. Отмечены характерные признаки правоспособности. Определены некоторые различия в римском и современном праве.

Ключевые слова: физические лица, публичное право, гражданское право, правоспособность, дееспособность, субъект, закон, римское право, гражданин, статусы правоспособности.

Annotation. The questions about the concept of legal capacity in Roman law of natural persons are analyzed. Three statuses of full legal capacity have been clarified: state of freedom, state of citizenship and marital status. The modern understanding of legal capacity in Ukraine is considered. They noted the characteristic features of legal capacity. Identified some differences in Roman and modern law.

Keywords: individuals, public law, civil law, legal capacity, legal capacity, subject, law, Roman law, citizen, legal status.

Довершеність системи Римського права щодо порядності, чесності, справедливості поклала початок у створенні сучасних норм права. Вплив римського права може проявлятися нині в національних системах права, головним чином, у таких напрямках: вплив на філософію права; вплив на право творення; вплив на формування правосвідомості; вплив на формування загальної правової культури правника (особливо у галузі приватного права). Можна стверджувати, що на межі тисячоліть українське право відображає всі ці тенденції. За останні роки у нашому суспільстві відбулося чимало змін, порівняно зі стародавніми правопорядками, сучасні мають не такі сурові



наміри. Правоздатність, особливо жінок, суттєво змінилася. Та, перш ніж розглядати питання стосовно прав римських громадян, з'ясуємо, що таке правоздатність.

Правоздатність – це здатність особи бути суб'єктом цивільних прав та мати право. Не менш важливим поняттям є дієздатність – це здатність своїми діями набувати певні права і нести відповідні обов'язки. Хоча цілісність суб'єкта визначається наявністю того й іншого, та для самого поняття суб'єкта головною є правоздатність.

У Римській державі згодом проживало все більше людей, які прибули з різних інших країн, але для набуття римського громадянства простого фізичного існування особи не було достатньо, тому всі вони користувалися певними правами. Однак, щоб мати повну правоздатність в політичних, майнових галузях і сімейних відносинах, положення громадянина повинно відповідати трьом станам:

- 1) стану свободи – *status libertatis*, тобто людина вільна, а не раб.
- 2) стану громадянства – *status civitates*, вказував на римське громадянство.
- 3) сімейному стану – *status familiae*, самостійність особи у сімейних відносинах.

Слідуючи цьому, повна правоздатність означала свободу, громадянство і самостійне становище в сім'ї. Слід зазначити, що таке становище займав тільки домовладика – глава сім'ї [1].

Правоздатність виникала з моменту народження, а саме відділення дитини від матері та її крик. Крім того, існувало правило, що дитина, яка була зачата, але ще не народжена, визнається суб'єктом прав у всіх випадках, коли це відповідало її інтересам. Павло зазначав: «Хто знаходиться у лоні матері, охороняється, нібито він знаходиться серед людей, оскільки йдеться про вигоди самого плоду». Таке положення відносилось, зокрема, до справ спадкування. Коли у випадку смерті *pater familias* виникало питання про розподіл його майна, то правоздатною вважалася і та дитина, яка знаходилася в утробі матері.

До зміни змісту або обсягу її правоздатності призводили втрата одного з станів особи. Розрізняли такі ступені обмеження правоздатності:

1 – мінімальне (*capitis deminutio minima*) – втрата окремих прав у зв'язку із зміною сімейного статусу. Наприклад, *pater familias* ставав підвладним при переході у іншу сім'ю для одержання спадщини;

2 – середнє, медіальне (*capitis deminutio media*) – втрата певної частини прав, зокрема *ius conubii*, у разі зміни статусу громадянства. Наприклад, для набуття у власність земельної ділянки римський громадянин переселявся у провінцію та набував правового статусу латина;

3 – максимальне (*capitis deminutio maxima*) – повна втрата всіх особистих і майнових прав, яка наставала внаслідок зміни статусу свободи. Наприклад, вільна особа втрачала свободу внаслідок полону, продажу в рабство тощо [2].

Зміна правоздатності визначалася трьома ступенями:

- 1) втрата особою статусу свободи і перетворення на раба;
- 2) втрата римського громадянства;
- 3) зміна сімейного стану особи [3].

Нам уже відомо, що правоздатність – це здатність особи мати цивільні права, з початку III ст. усе вільне населення Риму користувалося повною правоздатністю у будь-яких сферах життя. Тому важливо з'ясувати, що означає цивільна правоздатність, її зміст і з яких конкретних цивільних прав вона складається.

Цивільна правоздатність – це здатність вільної людини мати права та обов'язки у галузі приватних відносин.

Зміст цивільної правоздатності римського громадянина складався з двох основних елементів: 1) *ius conubii* – це право, що дозволяло брати законний римський шлюб, у якому діти набували статусу римського громадянина; 2) *ius commercii* – це право бути учасником цивільного обігу, бути власником будь-якого майна, здійснювати будь-які цивільно-правові правочини, наприклад, продавати або дарувати, здавати в найм або обмінювати, бути спадкоємцем і спадкодавцем, вести цивільно-правові спори в суді. Почали визначати окремо право складати заповіт і право бути свідком при складанні заповіту, а також право бути спадкоємцем за заповітом, в *ius commercii* за період принципату. Деліктоздатність особи також означало право брати участь у цивільному обігу. Слід визначити, що взагалі означає деліктоздатність. Це поняття ґрунтується на здатності людини самій відповідати за вчинені приватні делікти.

Однієї цивільної правоздатності було замало, щоб повністю користуватися правоздатністю, адже лише за наявності дієздатності особа зможе сама користуватися правами. Дієздатності здатні своїми діями набувати права і створювати для себе обов'язки та відповідати за вчинені делікти.

Обсяг дієздатності залежав від кількох чинників: віку; статі; хвороби; негідної поведінки особи тощо.

Дієздатність людини, на відміну від правоздатності наступала не з народження, а з моменту досягнення певного віку, коли вона вже могла вільно виявляти свою волю, адекватно оцінювати дії, усвідомлювати значення і від-



повідати за вчинені порушення. За віковим цензом особи поділялися на чотири групи: абсолютно недієздатних, це були діти до 7 років; обмежено дієздатних – хлопці у віці від 7 до 14 років та дівчата – від 7 до 12 років); дієздатних (чоловіки у віці з 14, а жінки – з 12 років) і повністю дієздатні з досягненням 25 років [4].

Фізичний стан особи незначною мірою впливав на дієздатність. Наприклад, глухонімі не могли укласти такі угоди, як стипендія, виступати в суді під час дії легісакційного процесу, в якому необхідно було проголошувати формули, тощо.

Душевно хворі та недорозвинуті на час хвороби визнавалися повністю не дієздатними. Істотно обмеженими в дієздатності були марнотратники – особи, нездатні розумно розпоряджатися своїм майном. Цим особам призначався піклувальник, який був зобов'язаний піклуватися про їхній майновий стан. При цьому марнотратник міг самостійно здійснювати ті правочини, які були спрямовані на набуття майна і ніс особисту відповідальність за вчинені правопорушення.

Жінки не були рівноправними і поступалися у правовому становищі чоловікам. У період республіки вони перебували під опікою чоловіка, батька або іншого родича. Проте вже за часів принципату відбувалися зміни у правовому становищі дорослої жінки, яка не була під постійною опікою батька або чоловіка, мала право приймати самостійно рішення з приводу свого майна. Але і в цей період вона не могла відповідати за чужі борги. Тому Папініан слушно зазначив, що жінки, за багатьма постановами перебувають у гіршому становищі, ніж чоловіки. Лише за законодавством Юстиніана була послаблена правова нерівність чоловіка і жінки. [5] У сучасних нормах права жінки більш рівноправні щодо чоловіків і вони мають більше прав у своєму виконанні.

Правоздатність припинялася смертю людини, як фізичною так і цивільною. Цивільна смерть пояснювалася як втрата всіх прав, тобто це продаж у рабство; полон; засудження до тяжких видів покарання (довічна каторга). Хоча у цих випадках людина не припиняла своє існування, вона припиняла своє існування як суб'єкт права, а отже, позбавлялася правоздатності. Якщо в подальшому така людина отримувала свободу (наприклад, поверталася з полону), то її правоздатність відновлювалася, але не завжди у тому ж обсязі, що існував раніше.

Римське право складне, але не менш цікаве для вивчення, слід зазначити всю складність постанов правопорядків, обмеження прав багатьох людей, які на наш час не застосовуються. Перейдемо до розглядання сьогочасних законів і прав людини.

Сьогочасне цивільне законодавство України ґрунтується на римському приватному праві. Це простежується як в основних положеннях і принципах цивільного права, так і в окремих інститутах речового, зобов'язального та спадкового права. Зміст правоздатності громадянина визначено в ст.10 ЦК України. При цьому слід зазначити, що зміст правоздатності – це якісна, а не кількісна категорія, оскільки зміст цивільної правоздатності полягає в можливості набуття прав, а не в їх сукупності.

Правоздатність сучасного громадянина в корні відмінна від правоздатності римських громадян. Під правоздатністю громадян розуміється здатність мати цивільні права і нести обов'язки. Цивільна правоздатність визнається рівною мірою за всіма громадянами. Вона виникає в момент народження і припиняється в момент настання смерті.

Обмеження правоздатності можливе лише у випадках і порядку, встановлених законом. При цьому позбавлення громадянина правоздатності в цілому неможливо, проте окремі права, що входять до правоздатності, можуть обмежуватися. Під цивільною дієздатністю розуміється здатність громадянина своїми діями набувати і здійснювати цивільні права, створювати для себе цивільні обов'язки і виконувати їх. [6]

У дієздатності вплив римського приватного права очевидний – це поділ громадян на вікові категорії: 1) малолітні у віці до 14 років (*impuberes*) можуть здійснювати самостійно лише дрібні побутові правочини (ст. 31 ЦК України); 2) неповнолітні від 14 до 18 років (*minores*) можуть розпоряджатися своїми доходами [7].

Для характеристики цивільної правоздатності принципове значення має закріплена чинним законодавством рівність прав громадян. Саме тому і правоздатність громадян закріплюється як рівна для всіх і однакова для кожного незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової та національної належності, статі, освіти, мови, ставлення до релігії, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [8]. У римській цивільній правоздатності населення поділялося на групи народів, в кожному з яких відрізнялися права.

Отже, характернішими ознаками правоздатності є:

- її рівність для всіх фізичних осіб;
- невідчужуваність її на користь інших фізичних осіб;
- неможливість її обмеження актами суб'єктів приватного чи суб'єктів публічного права окрім випадків, прямо встановлених законом;
- існування як природної невід'ємної властивості фізичної особи.



Таким чином, зміст цивільної правоздатності фізичних осіб складає у сукупності систему їхніх соціальних, економічних, культурних та інших прав, визначених Конституцією, ЦК та іншими актами законодавства. При цьому враховуються права, забезпечені міжнародними актами, зокрема, Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права 1966 р., Конвенцією про права дитини 1989 р.

Висновок. Підсумовуючи сказане, можна стверджувати, що римське право в Україні має непогане майбутнє, сподіваємося, що у XXI ст. йтиметься не лише про цивільне право України, а й про Українське Римське право. Права римських громадян були дещо суворішими порівняно з сьогочасним правом. З роками змінюється і послаблюються деякі правопорядки, але сучасне цивільне законодавство України ґрунтується на приватному праві саме римських громадян.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Пухан И. Римское право: учебник. М., 1998. 210 с. 2. Становище особи у Стародавньому Римі. URL: <https://studentu.info/gosudarstvo-i-pravo/rimskoe-pravo/stanovische-osobi-u-starodavnomu-rimi>. 3. Поняття особи. Правоздатність та дієздатність осіб. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/rum-pr/438-rim-privat/6190--3-1-.html#:~:text=%D0%9E%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%20%D0%BD%D0%B5%20%D0%B2%D1%81%D1%96%20%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BB%D1%8E%D0%B4%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D1%82%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B8%20%D0>. 4. Левіна Л. Н., Терехова Л. Н. Правоздатність фізичних осіб. Поняття і зміст правоздатності. Римське право. Шпаргалка. 2010. URL: <http://yport.inf.ua/pravospobnost-fizicheskikh-lits-ponyatie12516.html>. 5. Поняття особи та її право- і дієздатність // Римське приватне право. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7633.html>. 6. Поняття правоздатності, дієздатності та недієздатності // Римське приватне право. URL: <http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/stati/psihiatriya/006.php>. 7. Поняття особи. Правоздатність та дієздатність осіб. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/rum-pr/438-rim-privat/6190--3-1-.html>. 8. Поняття та зміст цивільної правоздатності // Меґо-Інфо. URL: <http://meگو.info/матеріал/4-поняття-та-зміст-цивільної-правоздатності>.



PECULIARITIES OF FUNCTIONING OF JOINT STOCK COMPANIES IN UKRAINE

UDC 334.722.8(477)

K. Levchenko
K. Sementsova

The 3-rd year student
of the Faculty of Management and Marketing of KhNEU of S. Kuznets

Annotation. The main advantages and disadvantages that characterize such an organizational and legal form of subject of economic activity as joint-stock companies are identified. The dynamics of key performance indicators of joint-stock companies is considered. The main directions of improving the functioning of joint-stock companies in Ukraine are proposed.

Keywords: joint-stock companies, creation of joint-stock companies, management of joint-stock companies, issuer of shares, securities market, dividends.



Анотація. Визначено основні переваги та недоліки, які характеризують таку організаційно-правову форму суб'єктів господарювання, як акціонерні товариства. Розглянуто динаміку ключових показників функціонування акціонерних товариств. Запропоновано основні напрями удосконалення функціонування акціонерних товариств в Україні.

Ключові слова: акціонерні товариства, створення акціонерних товариств, управління акціонерними товариствами, емітент акцій, ринок цінних паперів, дивіденди.

Аннотация. Определены основные преимущества и недостатки, которые характеризуют такую организационно-правовую форму субъектов хозяйствования, как акционерные общества. Рассмотрена динамика ключевых показателей функционирования акционерных обществ. Предложены основные направления совершенствования функционирования акционерных обществ в Украине.

Ключевые слова: акционерные общества, создания акционерных обществ, управление акционерными обществами, эмитент акций, рынок ценных бумаг, дивиденды.

In today's conditions, a lot of attention is paid to corporate sector development, as, directly, joint-stock companies have many advantages over others, such as: universal application; mobility and flexibility of use of funds; collegiality of decision-making. This organizational form is the most common, as its creation is based on the association on the basis of the relevant agreement of the property and the efforts of the participants for common work.

Peculiarities of functioning of joint-stock companies were studied by such scientists as Z. Bereziy, O. Blyznyuk, O. Vinnyk, V. Zubov, D. Lukyanets, V. Nagrebelny, T. Sidorova, V. Sukhonos, V. Chernadchuk, V. Shcherbina.

The purpose of the article is to study the peculiarities of the functioning of joint stock companies in Ukraine and to determine the main directions of improving their development.

In accordance to Part 1 of Art. 3 of the Law of Ukraine «On Joint-Stock Companies», joint-stock company (JSC) – an economic entity, the authorized capital of which is divided into a certain number of shares of equal par value, the corporate rights for which are certified by the shares [1].

The owner of corporate rights of joint-stock companies is a shareholder.

A shareholder is a natural or legal person (including a joint-stock company), a foreign organization (including one that doesn't have the status of a legal entity, but has civil capacity by the law of a foreign state), a municipality that owns one or more shares in capital of a joint-stock company [2].

The types of joint stock companies are public and private. This types is indicated in the charter of the joint-stock company. We propose to determine the features of both types in table 1 according to the Law of Ukraine «On Joint- Stock Companies» [1].

Table 1

Features of types of JSC

Public Joint-Stock Company	Private Joint-Stock Company
The number of shareholders of a public joint stock company is not limited	The number of shareholders of a private joint-stock company may not exceed 100 shareholders
A public JSC may carry out public and private placement of shares	Private JSC can only carry out private placement of shares
The turnover of public JSC shares is carried out without any restrictions	Shares of a private JSC may not be bought and / or sold on a stock exchange, except for sale by auction on an exchange
Public JSC must annually publish an annual report in the media, balance sheet, income statement, etc.	A private JSC is not obliged to publish its financial information and information about affiliates

Legality of creation and activity on the basis of the current legislation is not less important aspect of their normal functioning. Thus, the concept and functions of shares, the procedure for accrual of dividends, the division of shares between owners and other aspects, that determine the operation of the company on fair and mutually beneficial terms, are determined by regulations.

The legal basis for the regulation of joint-stock companies and corporate relations in Ukraine, in particular, are such legal acts [2]: The Civil and Commercial Codes of Ukraine, the Law «On Joint-Stock Companies», the Law «On Securities and Stock Market», the Law «On National Depository system and electronic circulation of securities in Ukraine» and the Law «On the State Privatization Program».



All members of a joint-stock company may carry out any actions related to the activities of joint-stock companies only within the limits of their ownership shares granted to them in accordance with the charter capital. An unlimited number of persons (from one and more) may be the founder and owner of a joint-stock company. The charter capital of each newly created joint-stock company must be at least 1,250 minimum wages, given the minimum wage rate at the moment of its establishment. Shareholders are able to regulate the amount of authorized capital by increasing or decreasing the nominal value of shares, placing an additional number of shares at the available nominal value or canceling previously purchased shares. A feature of each joint-stock company is its ability to place both ordinary (within 100 %) and preferred (not more than 25 %) shares [3].

An important component of the functioning of joint-stock companies is the implementation of their dividend policy. It is noteworthy that the distribution of corporate profits among shareholders in the framework of dividend policy is mainly in the nature of conservative policy, as almost all profits are directed to business development. This situation is caused by the difficult financial situation of domestic enterprises in connection with the political situation in the country and the deterioration of general economic processes.

As we can see from the graph 1, the number of joint-stock companies decreased sharply in 2016 compared to 2015 by 32.62 % and continued to decrease every year. Among the reasons are the negative consequences of legislative changes, the economic crisis in the country. In 2018–2019 there is no significant change in their number, in particular in 2018 the number of JSCs decreased by 3.26 % compared to 2017, and in 2019 compared to 2018 – by 2.72 %. In our opinion, this may be due to the loss of some joint-stock companies, as well as the aggravation of the situation in the east of the country, as a result of which many joint-stock companies were forced to cease their activities. Therefore, we consider it necessary to create conditions and incentives in Ukraine for private joint-stock companies to transform them into public ones, which will promote the emergence of new investment objects, as well as, accordingly, capital inflows, stock market development and protection of shareholders' rights.

Dynamics of the number of joint

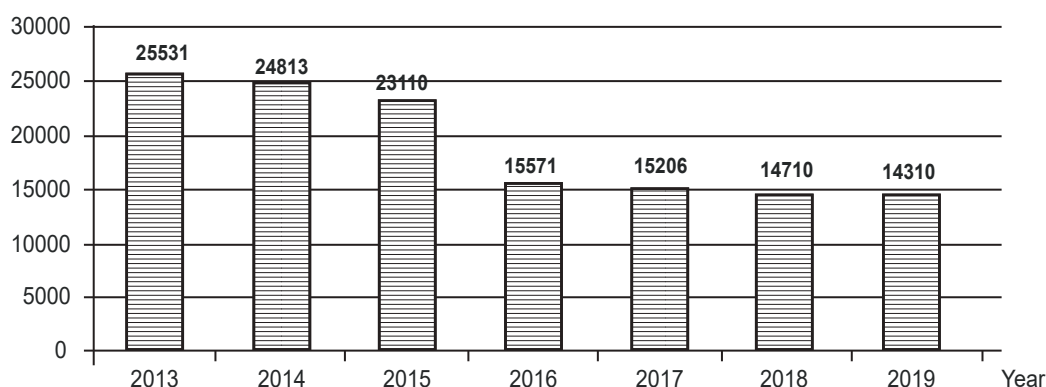


Fig. 1. Dynamics of the number of joint stock companies for 2013–2019 [4]

In general, analyzing the issues of shares in recent years, we can conclude that the largest issuers of shares are commercial and state-owned banks, which are forced to increase their share capital in accordance with the requirements of the NBU. This situation is not in favor of the stock market, as companies in the real sector of the economy almost do not enter the market to raise capital, which is an indicator of "fictitiousness" of the stock market. That is, the stock market does not perform the classic functions of capital markets to attract and redistribute funds between its subjects.

Thus, given the trends of joint-stock companies in Ukraine, it is advisable to talk about the instability of their operation during the years of independence, primarily due to the imperfection of the regulatory framework and underdeveloped stock market. Current trends are characterized by a decrease in the number of joint-stock companies, numerous reorganizations, the predominance of the private type of their organization and a decrease in activity in the securities market.

The predominance of public types of companies makes it possible to track its annual reports, i.e. financial information, which indicates greater transparency of such types of companies. Hence, the increase in the share of public type of companies can have a positive impact on the economy of the state, because there is an annual audit in contrast to the private type. That is, we can say that the public type is completely open and transparent, which cannot be said about the private one [5].

Given the numerous problems of functioning of this organizational and legal form of management, it is advisable to offer a number of improvements that will increase the efficiency of joint-stock companies in Ukraine and increase their attractiveness as a form of doing business. The main directions of change should be considered: stimulating the activities



of public joint-stock companies; increasing the level of stock market development; intensification of state monitoring and regulation of joint-stock companies; stimulating emission policy. In our opinion, the implementation of these changes will give impetus to a new level of development of joint-stock companies, which will improve the financial and economic climate in Ukraine, because they play an important role in the economy of any country.

Supervision – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor Ostapenko O. G.

Literature: 1. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 № 514-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/514-17/page>. 2. Корж Н., Пожванюк О. Особливості управління в акціонерних товариствах України. *Траектория науки*. 2017. Т. 3. № 6. С. 1–9. 3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення рівня корпоративного управління в акціонерних товариствах : Закон України від 23.03.2017 № 1983-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1983-19>. 4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 5. Леось О., Дегерменджи Д., Хазах А. Публічні акціонерні товариства: проблеми розвитку та управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_4_5.



ТІНЬОВИЙ РИНОК ПРАЦІ ЯК ПРОБЛЕМНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

УДК 331.5:343.37(477)

Легка А. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто вплив тіньової економіки на макро- та мікроекономічні показники України. Визначено позитивні та негативні наслідки функціонування тіньового сектора. Запропоновано основні шляхи сприяння детінізації ринку праці в Україні.

Ключові слова: тіньовий ринок праці, підприємства тіньового сектора, тіньова економіка, тіньова зайнятість населення, детінізація.

Анотация. В статье рассмотрено влияние теневой экономики на макро- и микроэкономические показатели Украины. Определены положительные и отрицательные последствия функционирования теневого сектора. Предложены основные пути содействия детенизации рынка труда в Украине.

Ключевые слова: теневой рынок труда, предприятия теневого сектора, теневая экономика, теневая занятость населения, детенизация.

Annotation. The article considers the impact of the shadow economy on the macro- and microeconomic indicators of Ukraine. The positive and negative consequences of the functioning of the shadow sector have been identified. The main ways to promote the de-shadowing of the labor market in Ukraine are proposed.

Keywords: shadow labor market, shadow sector enterprises, shadow economy, shadow employment, de-shadowing.



Постановка проблеми. Актуальність цього дослідження полягає у тому, що присутність тіньового сектора в економіці – це поширене та істотне явище в усьому світі. Воно являє собою, перш за все, зниження доходів бюджету через не виплату чи мінімізацію податкових зобов'язань, підвищення рівня соціально-небезпечної і кримінальної діяльності тощо.

Одним із важливих елементів цієї сфери є тіньова зайнятість, оскільки вона, як правило, направлена проти працівників і держави в цілому. Відбувається це через те, що вона позбавляє людей можливості легально працювати, а отже, залишає їх без оплати та охорони праці, соціального, медичного та пенсійного забезпечення і т. ін. Крім того, в тіньовому секторі формуються умови для притягнення значної частини населення до протизаконних дій [1]. Водночас жоден із економічних процесів не можна розглядати односторонньо, насамперед, з метою збереження об'єктивності їх аналізу. Виявлення як негативних, так і позитивних сторін тіньового ринку праці спрямовано для підвищення рівня економічного та соціального життя населення.

Аналіз останніх досліджень. Вплив тіньової економіки на макроекономічні показники України привернув увагу багатьох дослідників. Зокрема, це можна спостерігати у працях Данилишина В. І., Стефанків О. М., Хриплюка Б. В., Заглинського А. О. Проте неодноразового наукового вивчення та постійного вдосконалення потребують саме дослідження масштабності та причинності виникнення тіньової економіки та засобів протидії цьому явищу.

Метою цієї роботи є виявлення негативних наслідків тіньового ринку праці на макро- та мікроекономічних рівнях, а також розроблення переліку рекомендацій щодо їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Тіньова економіка з об'єктивним характером прояву має місце у всіх країнах, натомість її наявність є глобальною проблемою сучасності. Аналізуючи функціонування тіньової економіки в світі, впливає істина, що вона є антисоціальною системою, діючою в межах країни. Комплексна дія кожного з її елементів утворює так звану комунікаційну тінь, яка виступає у ролі прихованої, неформальної, підпільної та подекуди кримінальної економіки.

Максимально наближено демонструє зміст тіньової економіки таке її визначення: тіньова економіка – це економічні процеси (розподіл, обмін, споживання товарів і послуг), які приховуються їх учасниками від контролю держави та суспільства і не фіксуються державною статистикою, а матеріальні результати цих процесів не потрапляють до національного валового продукту [2].

С. В. Мочерний обумовлює тіньову економіку як сферу вияву економічної активності, спрямованої на отримання доходів від здійснення заборонених видів діяльності або на ухилення від суспільного (державного) контролю та сплати податків при здійсненні легальних видів економічної діяльності [3, с. 637].

Тіньова економіка за своєю сутністю є досить складним соціально-економічним явищем, представленим сукупністю економічних відносин, які характеризуються неконтрольованістю, протиправністю та, деякою мірою, аморальністю щодо отримання надприбутку шляхом приховання доходів і несплати податків.

Можна виділити такі передумови зростання тіньової економіки: по-перше, це ступінь втручання в економіку безпосередньо держави; по-друге, це масова міграція населення з країн третього світу, що до того ж доповнюється внутрішньою міграцією із соціально нестабільних регіонів.

Крім цього, мало вплив також і ускладнення ситуації на ринку праці, обумовлене структурною і фінансовою кризою. Саме це підсилює розвиток малого підприємництва та стає перспективним середовищем для тіньового сектора. Частка тіньової економіки так чи інакше прямо залежить від трьох параметрів: рівня регулятивного втручання, оподаткування і масштабів корупції.

Тіньовий ринок праці є основою тіньової економіки, а також своєрідним джерелом постачання необхідних для неї ресурсів. Впливає логічний висновок, що між цими двома поняттями існує неабиякий взаємозв'язок. Головною причиною формування тіньового ринку можна вважати наявність певних можливостей для деяких економічних суб'єктів, які передбачають ухилення від слідування нормам законодавства. Надмірний податковий тиск, нерівномірність податкового навантаження, мінливість податкового законодавства, складна система оподаткування та низький рівень заробітної плати – все це є факторами, що прямо та безпосередньо впливають на розвиток тіньового ринку. За умов поширення корупції в державі службовці прагнуть збільшити кількість перевірок і збільшити податки і штрафи. Відповідно простежується відсутність довіри до державних інституцій. Не треба забувати, що саме довіра до уряду або відчуття так званої соціальної солідарності спонукає людей платити податки. На даний момент в Україні цей показник надзвичайно низький. За таких умов будь-які обіцянки уряду проводити ефективні реформи в обмін на сплату громадянами податків викликають спротив з боку громадян [4–6]. Проте тіньова економіка негативно впливає не тільки на інтереси держави. Досить часто найманий працівник є економічно та соціально незахищеним.

Слід виділити найбільш поширені випадки недотримання норм законодавства про працю. До них можна віднести відсутність трудових договорів із працівниками, що, своєю чергою, спричиняє нестачу даних про фактич-



ну кількість найманих працівників. Також зазначимо, що укладення з працівниками договорів цивільно-правового характеру не передбачають їх перебування у трудових відносинах із роботодавцем.

Виплата заробітної плати «в конвертах», відсутність її індексації, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці, значне перевищення тривалості робочого часу найманих працівників, експлуатація найманих працівників внаслідок встановлення графіків роботи, що передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час без відповідної компенсації, також є порушенням чинного законодавства [4].

У сучасних умовах тіньова економіка – небезпечний фактор щодо прогресу в економічній і політичній сфері розвитку України. Ця загроза набуває ще більшої сили, адже у тіньовому секторі поширенішою є саме кримінальна складова. У цій ситуації стає розповсюдженим таке явище, як шахрайство. Також використовуються переважно силові методи вирішення спірних питань у межах конкуренції, часом доходять навіть до фізичних розправ. Посилюється процес організації злочинних угруповань, що діють з метою переділу сфер впливу. Задля задоволення своїх інтересів «кримінальні авторитети» ні перед чим не зупиняються. Але зрозуміло, що виділяти лише негативні чинники функціонування тіньового ринку праці не є коректним, оскільки він допомагає деяким чином позбавитися проблеми фактичного безробіття. Не варто упускати той факт, що підприємства, які працюють у тіньовому секторі, здатні забезпечити своїм працівникам гідний заробіток за рахунок несплати податків. Нелегальні підприємства випускають продукцію доволі високої якості, але за нижчими цінами. Це також пояснюється тим, що вони не сплачують певні податки та збори. Така продукція популярна серед населення з невисоким доходом.

Виникнення процесу тінзації ринку праці спричинене як економічними (кризові явища, низький рівень заробітної плати, значний податковий тиск тощо), так і соціальними (недовіра до влади, трудова міграція і тому подібне) факторами.

Виділяючи негативні наслідки цього процесу, треба звернути увагу на те, що він впливає на різні рівні економіки.

Що стосується макrorівня це, насамперед, нестача фінансових ресурсів через несплату податків і зборів. При цьому слід пам'ятати, що втрати бюджетів характеризуються не лише величиною несплачених коштів тіньовими підприємствами, а й зменшенням надходжень податків від легальних підприємств, що потерпають від недобросовісної конкуренції.

На мікрорівні негатив виявляється, насамперед, у незахищеності працівників тіньового сектора перед роботодавцями, відсутності страхового стажу для нарахування майбутньої пенсії та шкоді здоров'ю споживачам від недоброякісної продукції тощо.

Але слід зазначити, що саме тіньовий сектор економіки може «врятувати» державу від протестів соціуму, в той час, коли законні методи малоефективні, наприклад, під час загострення кризової ситуації. За рахунок несплати податків тіньові підприємства мають змогу сплачувати своїм працівникам реальну заробітну плату вищу порівняно з легальними роботодавцями. Крім того, тіньові підприємства вважаються більш конкурентоспроможними, їх продукція не завжди має гіршу якість.

Висновки. Можна охарактеризувати детінізацію економіки як процес зменшення частки тіньового сектора шляхом впровадження комплексу заходів щодо вдосконалення державної політики. Перш за все, вони повинні бути спрямовані на усунення чинників, які спричиняють тінзацію економіки. Також мають створювати умови для подальшої легалізації діяльності економічних суб'єктів та усунення факторів, що можуть виступати джерелами її тінзації.

Першим рішенням у ході боротьби з негативним впливом тіньової економіки на ринок праці має стати підвищення рівня довіри до влади. Цього можна досягти, зокрема, незалежним аудитом витратної частини бюджетів та оприлюдненням його результатів громадськості. Ще одним шляхом детінізації ринку праці можна вважати: зниження тиску на фонд оплати праці, в тому числі і за рахунок введення недержавного пенсійного забезпечення; заборона внесення змін до податкового законодавства протягом п'яти років, що дасть можливість підприємцям планувати бізнес-цикл; поліпшення якості послуг, що надаються державою [4; 5].

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Єрофєєнко Л. В.

Література: 1. Коваленко О. Процес подолання корупції і тіньової економіки як специфічний об'єкт соціального аудиту. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua>. 2. Тіньова економіка // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. Київ : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2004. Т. 6 : Т–Я. 768 с. 3. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 3. Київ : Академія, 2002. 952 с. 4. Данилишин В. І., Стефанків О. М. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги, шляхи детінізації. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>.



5. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
6. Про збір та облік єдиного внеску, на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.



ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.152

Липська А. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто особливості процесно-орієнтованого бюджетування та виявлено переваги від його впровадження на підприємстві. Досліджено основні етапи впровадження, а також заходи, спрямовані на формування системи процесного бюджетування на підприємстві.

Ключові слова: бюджетування, традиційне бюджетування, процесно-орієнтоване бюджетування, процесне управління, бізнес-процес.

Аннотация. Рассмотрены особенности процессно-ориентированного бюджетирования, и выявлены преимущества от его внедрения на предприятии. Исследованы основные этапы внедрения, а также мероприятия, направленные на формирование системы процессного бюджетирования на предприятии.

Ключевые слова: бюджетирование, традиционное бюджетирование, процессно-ориентированное бюджетирование, процессное управление, бизнес-процесс.

Annotation. The peculiarities of activity-based budgeting are considered and the advantages of its implementation at the enterprise are revealed. The main stages of implementation, as well as measures aimed at forming an activity-based budgeting system at the enterprise are studied.

Keywords: budgeting, traditional budgeting, activity-based budgeting, process management, business process.

В умовах високої мінливості та ускладнення бізнес-середовища, посилення невизначеності та жорсткої конкуренції на ринку особливого значення для підприємств набуває успішна реалізація стратегічних цілей та постійне вдосконалення бізнес-процесів, що в короткостроковому періоді досягається завдяки бюджетуванню.

Однак у результаті швидких змін умов ведення бізнесу, а також зміщення акценту діяльності підприємств з виробництва на продаж ефективність «традиційних» методів планування та прогнозування, в тому числі й традиційного бюджетування, значно зменшилась. Це обумовлює актуальність питань, пов'язаних із формуванням на підприємстві системи процесно-орієнтованого бюджетування.

Дослідженням теоретичних аспектів формування системи процесно-орієнтованого бюджетування на підприємстві займається велика кількість учених, серед яких Гордей О. Д. [1], Салахова Е. К. [2], Науменко Р. П. [3], Тупкало В. М. [4], Корнева О. В. [5] та ін.

Але, незважаючи на велику кількість досліджень у цій сфері, питання, пов'язані з впровадженням процесно-орієнтованого бюджетування, досі залишаються актуальними.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів формування системи процесно-орієнтованого бюджетування.



Сьогодні більшість вітчизняних підприємств застосовують традиційний підхід до бюджетування, який останнім часом зазнає серйозної критики з боку практики, оскільки зосереджене на витратах, а не на результатах, не вивчає види продукції та поведінку споживачів, не пов'язує процес бюджетування з підвищенням вартості та стратегією підприємства, а також зосереджене на центрах витрат, а не на вдосконаленні бізнес-процесів [1, с. 193].

Задля усунення недоліків традиційного бюджетування виникла необхідність в альтернативних рішеннях і методах бюджетування, направлених на адаптацію до нових умов навколишнього середовища, розвитку ринку, технічного прогресу із урахуванням зростаючої конкуренції та клієнтоорієнтованості [6, с. 49].

Одним із таких методів бюджетування, на нашу думку, є процесно-орієнтоване бюджетування, яке ґрунтується на положеннях процесного підходу до управління та передбачає виділення вхідних ресурсів за кожним процесом, визначення етапів формування кінцевого результату (показників на виході бізнес-процесу) при використанні цих ресурсів, оцінку ефективності виконання бізнес-процесу, а також зв'язок кожного виконавця бізнес-процесу із стратегічними цілями компанії, оскільки процесно-орієнтоване бюджетування становить не локальний процес, обмежений короткостроковим оперативним фінансовим плануванням, а орієнтовану на майбутнє діяльність із визначення бізнес-процесів та видів діяльності для досягнення стратегічних цілей і виконання поставлених стратегічних завдань [2, с. 190; 3, с. 14].

Процесно-орієнтоване бюджетування, як і процесне управління в цілому, позитивно зарекомендувало себе в багатьох країнах світу, оскільки забезпечує високі результати підприємствам, які активно його використовують [7]. Так, процесне бюджетування є новим етапом у розвитку бюджетування та дозволяє підвищити гнучкість управління на основі бюджетів, перетворити його на реальний інструмент оперативного управління підприємством, орієнтованого на процеси діяльності, що, своєю чергою, дозволяє перейти від управління ресурсами до управління вартістю бізнесу [4, с. 15].

Однак, розглядаючи переваги процесно-орієнтованого бюджетування, слід брати до уваги, складність його впровадження на практиці, оскільки процесний підхід до бюджетування вимагає значних витрат і високого ступеня пропрацьованості методики впровадження та структуризації об'єктів бюджетування в рамках підприємства [8, с. 337].

Етапи впровадження процесно-орієнтованого бюджетування, а також заходи, направлені на формування системи процесного бюджетування на підприємстві, наведені на рис. 1.

Отже, як видно з рис. 1, впровадження процесно-орієнтованого бюджетування на підприємстві потребує здійснення повномасштабного комплексу заходів, що включають не тільки розробку системи бюджетування, а також оптимізацію бізнес-процесів та облікової системи підприємства, реалізацію проєкту з впровадження автоматизованої інформаційної системи.

При цьому варто зауважити, що не існує стандартної методології формування системи бюджетування та побудови бюджетного процесу, яка б підходила будь-якому підприємству, тому для кожної конкретної організації перелік етапів впровадження процесного підходу та їхній зміст мають обов'язково коригуватися відповідно до поставлених цілей підприємства, а також специфіки зовнішніх і внутрішніх умов.

Головне, щоб склад етапів проєкту з впровадження був логічним і зрозумілим власникам і керівникам організації [9, с. 59–60].

Таким чином, результати дослідження свідчать про позитивний ефект від впровадження процесно-орієнтованого бюджетування, який полягає у підвищенні ефективності управління підприємством, досягненні ним конкурентної переваги за рахунок гнучкості, адаптивності та швидкого реагування на зміни в бізнес-середовищі, а також у формуванні системи управління, направленої на вдосконалення бізнес-процесів підприємства, створення вартості для клієнтів та максимізацію його доданої економічної вартості. Однак ефективність системи процесно-орієнтованого бюджетування багато в чому залежить від ефективності його впровадження, яке потребує здійснення повномасштабного комплексу заходів, що включають не тільки розробку системи бюджетування, а також оптимізацію бізнес-процесів та облікової системи підприємства, реалізацію проєкту з впровадження автоматизованої інформаційної системи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

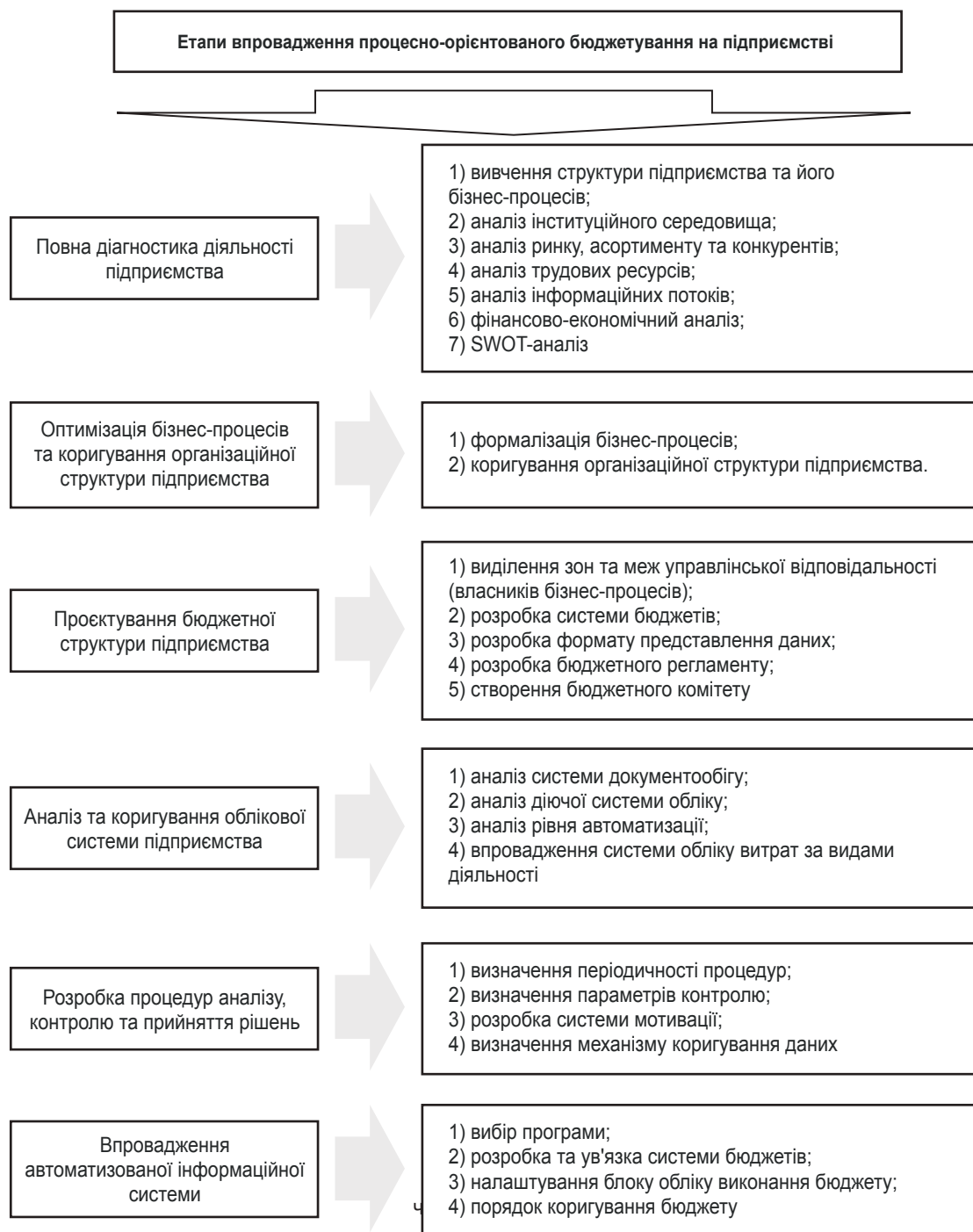


Рис. 1. **Етапи та заходи із впровадження процесно-орієнтованого бюджетування на підприємстві** [5, с. 104]

№ 1 (87). С. 190–196. **2.** Салахова Э. К. Управленческий учёт в торговле: процессно-ориентированный подход. *Вестник Пермского университета. Серия : Экономика.* 2016. № 1 (28). С. 185–194. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-uchyot-v-torgovle-protsessno-orientirovannyy-podhod>. **3.** Науменко Р. П. Забезпечення реалізації стратегії розвитку підприємства на основі процесно-орієнтованого бюджетування : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Суми, 2014. 20 с. **4.** Тупкало В. М., Тупкало С. В. Методичний підхід до реалізації процесно-орієнтованого бюджетування. *Економіка. Менеджмент. Бізнес.* 2014. № 1 (9). С. 5–16. **5.** Корнева О. В. Формирование процессно-ориентированного бюджетирования на береговых рыбоперерабатывающих предприятиях (на примере калининградской области) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10. Санкт-Петербург, 2016. 195 с. **6.** Точилкина А. Э. Традиционное и альтернативное бюджетирование на предприятиях. *Оригинальные исследования.* 2019. № 7. С. 47–52. **7.** Кочура В. С. Бюджетування як напрямок удосконалення системи планування та управління діяльністю підприємства. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/12/133.pdf>. **8.** По-



ліщук С. В. Сутнісний аспект та аналіз підходів до організації бюджетування. *Інноваційна економіка*. 2013. № 8. С. 331–338. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_8_74. 9. Рыбаков М. Ю. Бизнес-процессы: как их описать, отладить и внедрить. Практикум. М. : Изд-во Михаила Рыбакова, 2016. 392 с.



ЩОДО ПРОБЛЕМАТИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ В УКРАЇНІ

УДК 349.2:347.157.3(477)

Лобас А. Д.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті досліджено особливості працевлаштування неповнолітніх осіб відповідно до чинного законодавства України. Охарактеризовано потребу на українському ринку праці у наявності вакансій для підлітків. Виявлено проблеми в організації праці підлітків в Україні. Запропоновано потенційні шляхи для вирішення нагальної проблеми у працевлаштуванні неповнолітніх.

Ключові слова: працевлаштування, неповнолітній, законодавство, робочий час, дистанційна робота, організація праці.

Аннотация. В статье исследованы особенности трудоустройства несовершеннолетних в соответствии с действующим законодательством Украины. Охарактеризована потребность на украинском рынке труда в наличии вакансий для подростков. Выявлены проблемы в организации труда подростков в Украине. Предложены потенциальные пути для решения насущной проблемы в трудоустройстве несовершеннолетних.

Ключевые слова: трудоустройство, несовершеннолетний, законодательство, рабочее время, удаленная работа, организация труда.

Annotation. The article examines the features of the employment of minors in accordance with the current legislation of Ukraine. The need in the Ukrainian labor market for the availability of vacancies for adolescents is characterized. Problems in the organization of adolescent labor in Ukraine have been identified. Potential ways to solve the urgent problem in the employment of minors are proposed.

Keywords: employment, minor, legislation, working hours, remote work, labor organization.

Незважаючи на те, що з кожним роком пріоритети у вихованні дітей все більш змінюються, саме заохочення їх до праці завжди було і буде дуже важливим моментом виховання повноцінних членів суспільства.

На жаль, не завжди працевлаштування неповнолітніх проводиться відповідно до діючих нормативних актів, що являється великою проблемою сьогодення.

Звичайно, не можливо сказати, що використання праці неповнолітніх є поганою справою, позитивні моменти виховного характеру переважають всі можливі ризики. До того ж зараз серед школярів з'явився певний тренд: якщо ти працюєш та отримуєш гроші, то гарний статус та повага серед друзів тобі забезпечені. Все ж таки це реалії нашого часу, оскільки цим підлітки намагаються домогтися хоч невеликої, але фінансової незалежності від батьків. Проте, як неповнолітнім, так і роботодавцям при цьому важливо знати особливості працевлаштування осіб віком від 14 до 18 років.

Метою цього дослідження є аналіз особливостей роботи неповнолітніх, оцінка сучасних умов працевлаштування, виявлення проблем організації праці підлітків в Україні та потенційні шляхи їх вирішення.



Згідно із чинним законодавством, а саме зі ст. 188 КЗпП України, 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. Особи віком до 14 років вважаються малолітніми, а вже від 14 до 18 – неповнолітніми. Зокрема, відповідно до законодавства дозволено 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 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює [1].

Щодо тривалості робочого дня неповнолітньої особи: вони мають певні пільги, оскільки для них встановлено скорочену тривалість робочого часу. Якщо для дорослої людини нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин на тиждень, то неповнолітнім, віком до 16 років, заборонено працювати більше, ніж 24 години на тиждень, а для працівників віком від 16 до 18 років встановлено робочий час не більше 36 годин на тиждень. Але навіть за такої тривалості робочого часу заробітна плата неповнолітнім працівникам виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам, що працюють у звичайному режимі. Тобто можна зробити висновок, що хоч неповнолітні і працюють порівняно з дорослими меншу кількість часу, вони мають право на оплату своєї праці в розмірі повного окладу [1].

А от для учнів, які працюють протягом навчання, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимального робочого часу, тобто у віці до 16 років робочий час становить 12 годин на тиждень, а у віці від 16 до 18 років – 18 годин на тиждень [2].

Щодо щорічних відпусток, то вони надаються неповнолітнім працівникам у зручний для них час (щоправда, це не означає, що працівник-підліток має право у будь-який час вимагати від роботодавця надання відпустки, при складанні графіка відпусток роботодавець і профспілкової орган зобов'язаний враховувати побажання неповнолітнього працівника щодо часу надання йому відпустки) [1].

Аналізуючи випадки працевлаштування неповнолітніх за кордоном, можна сказати, що, наприклад, у Сполучених Штатах Америки майже кожен підліток починає працювати вже з 14-річного віку. Звичайно, не усі спеціальності доступні для дітей, але все ж таки майже на кожному підприємстві відведено декілька посад саме для неповнолітніх.

В Україні, на жаль, дітям дуже важко знайти навіть невеликий офіційний підрібок, оскільки їх не сприймають як гарну робочу силу. У Європі також дуже багато вакансій створюється для учнів, які поєднують приємне з корисним – працюють, заробляють власні гроші та продовжують навчатися в той же час.

Тож, беручи до уваги всю вищенаведену інформацію, можна створити порядок прийняття на роботу неповнолітньої особи в Україні.

Перший крок – подача усіх необхідних документів для працевлаштування.

Другий крок – інформування неповнолітнього щодо його обов'язків та графіку роботи.

Третій крок – надання довідки про медогляд, підписання трудового договору.

Важливим фактором при прийнятті на роботу неповнолітньої особи є те, що випробувальний термін для осіб, які не досягли 18 років, не встановлюється.

Дуже великою проблемою для підлітків в Україні є невелика кількість робочих місць. На жаль, неповнолітніх в нашій країні не вважають гарною робочою силою і не пропонують їм вакансії. В той час, як у Європі та у Сполучених Штатах Америки така практика є дуже популярною.

Аналізуючи український ринок праці, можна сказати, що для неповнолітніх запропоновано не більше ніж 2 % з усього об'єму вакансій роботи з офіційним працевлаштуванням.

Оскільки з кожним днем в умовах карантину збільшується цінність працівників, які працюють дистанційно, було б доречно, на нашу думку, створити в компаніях обов'язкові посади саме для неповнолітніх, які будуть виконувати не важку, легко поєднувану з навчанням роботу, з якою вони могли б впоратися вдома.

Для кожної неповнолітньої особи така практика буде цінною, оскільки дистанційна робота навчить самостійності та звичці виконувати будь-яке завдання в чітко зазначені терміни. Звичайно, без зустрічі особисто з директором або його замісником дитині буде важко зрозуміти всі свої обов'язки. Тож кожен неповнолітній повинен мати свого керівника, саме завдання якого він і буде виконувати. Притому що норма робочого часу для особи віком до 16 років становить 24 години, а віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, було б досить гарно поділити цей час в пропорціях 70 % на 30 %. При цьому меншу частину приділити саме роботі в офісі або на підприємстві.

Таким чином, використовуючи дистанційний вид роботи, роботодавець виконуватиме обов'язкове обмеження щодо підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені законодавством норми [3], а неповнолітній отримує гарну роботу, яка навчить його необхідним знанням, дасть практику, яка дуже цінується в наш час, і зарібок, головну причину, через яку неповнолітні починають шукати собі роботу.



З боку роботодавця теж необхідно буде обов'язкове виконання певних умов: перш за все, це забезпечення усім необхідним обладнанням чи технікою, за допомогою якої буде виконуватися вся робота, по-друге, за необхідності забезпечити виконавця роботи доступом до Інтернету та підготувати усі доповнення для швидкого зв'язку з керівництвом [4; 5].

Такі обов'язкові посади для неповнолітніх на підприємствах позбавлять звичайних працівників виконання дрібної роботи, яка займатиме велику кількість їхнього робочого часу.

Отже, відповідно до чинного законодавства України працевлаштування осіб до 14 років заборонено. Починаючи з 14 років, як виняток, вони можуть працювати лише, якщо робота не заважає процесу навчання і не завдає шкоду здоров'ю дитини, а також якщо є згода на роботу хоча б одного з батьків або особи, яка його замінює.

Неповнолітні працівники мають право:

- на скорочений робочий час: для неповнолітніх віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; віком до 16 років – 24 години на тиждень;
- на відпустку у будь-який час, який буде зручним для них;
- на заробітну плату у такому ж розмірі, як отримують звичайні працівники на відповідній посаді.

Неповнолітніх працівників не мають права залучати:

- до робіт, які несуть в собі небезпеку, неповнолітнім заборонено працювати вночі та у вихідні дні;
- до надурочних робіт, заборонено виконувати фізичну роботу, яка містить у собі підіймання і переміщення предметів, якщо їх вага перевищує граничні норми, встановлені законодавством.

Висновки. Аналізуючи проблеми працевлаштування неповнолітніх в Україні, було б доцільно внести корективи до законодавства України: а саме – поставити умову кожному підприємству створити для неповнолітніх обов'язкові посади. Це було б гарним способом позбавлення основних робітників дрібної роботи, а для дітей – отримання гарного виду заробітку, який легко поєднувати з навчанням без виконання важкої фізичної праці, і головне – повністю законного.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофеевко Л. В.

Література: 1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Домбругова А. Трудові правовідносини з неповнолітніми // Справочник кадровика. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=96>. 3. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>. 4. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 5. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.





ПСИХОЛОГІЯ ТА ПРАВО: ЧИ Є МІЖ НИМИ ЩОСЬ СПІЛЬНЕ?

УДК 159.9:34

Любашенко Д. В.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті проаналізовано питання актуальності юридичної психології як окремої самостійної науки. Визначено, що, незважаючи на досить детальну характеристику цього виду відгалуження психології, вчені вагаються у її значущості. У роботі розкрито поняття юридичної психології та досліджено її головні напрями.

Ключові слова: юридична психологія, поведінка, спеціалісти, злочин.

Аннотация. В статье проанализирован вопрос актуальности юридической психологии как отдельной самостоятельной науки. Определено, что, несмотря на достаточно подробную характеристику данного вида ответвления психологии, учёные сомневаются в её значимости. В работе раскрыты понятия юридической психологии и исследованы её главные направления.

Ключевые слова: юридическая психология, поведение, специалисты, преступление.

Annotation. The article analyzes the issue of the relevance of legal psychology as a separate independent science. The author of the article traces that, despite the rather detailed description of this type of branch of psychology, scientists doubt its significance. The work reveals the concepts of legal psychology and its main directions.

Keywords: legal psychology, behavior, specialists, crime.

Юридична психологія – це самостійна галузь знання на межі психології та юриспруденції. Вона вивчає психологічні явища, механізми та закономірності, пов'язані з правом, його виникненням, застосуванням і впливом у цілісній системі «людина - суспільство – право» [1]. Люди, що працюють у галузі правової психології, працюють з методами розуміння, оцінки й допиту підозрюваних, оцінки кандидатів у присяжні, розслідування злочинів і місць злочинів, судово-медичної експертизи та інших пов'язаних з законом ситуацій.

Юридичні психологи зазвичай працюють з юристами та працівниками поліції. Вони також проводять дослідження, щоб показати закономірності в рамках судового процесу та судової системи. Такий психолог намагається поліпшити систему – він не має відношення до злочинців або підсудних як таких.

Основні функції юридичних психологів – перевіряти, як обираються присяжні, як вони приймають рішення, і наскільки вірогідні свідчення очевидців. Вони також схильні вважати, що переваги й упередження (тобто особистості присяжних, знання юридичної термінології та подання доказів) істотно впливають на рішення і результати засідань.

Актуальність цієї наукової статті полягає у визначенні впливу різних галузей юридичної психології на вдосконалення правової системи.

Новизна роботи полягає в:

- аналізі проблематики юридичної психології як окремої науки;
- узагальненні інформації про розвиток психології, яка може бути невіддільною та важливою частиною правознавства.

Об'єктом юридичної психології є особистість як свідомий індивід, що має певний соціальний статус і виконує конкретні соціальні функції в системі «людина – право» [2].

Предметом юридичної психології є емпіричні, психологічні дослідження права, юридичних інститутів і осіб, які перебувають у контакті з законом.

Взагалі кажучи, будь-яке дослідження, в якому психологічні принципи поєднуються з правовими додатками або контекстами, можна розглядати як юридичну психологію.

На нашу думку, юридична психологія має офіційно бути, але в сучасному світі на цей момент вона існує лише на другорядному плані. Жоден науковець ще не виокремив її як окрему самодостатню науку. Саме це є головною проблемою цього питання.



Головні напрями юридичної психології:

1. Правова психологія – розділ юридичної психології, що вивчає психологічні аспекти правовідносин у системі «людина і закон». Основними проблемами цього розділу є: психологія правової соціалізації особистості, психологічні передумови (умови) ефективності правових норм [3].

2. Психологія правоохоронної та правозастосовної діяльності (відбір кандидатів для роботи в поліції; оцінки придатності до роботи; профілактика і лікування розладів, пов'язаних зі стресом; переговори про заручників; психологічне профілювання терористів і масових убивць; свідчення очевидців).

3. Кримінальна психологія – галузь юридичної психології, що досліджує закономірності та механізми психіки людини, яка вчинила злочин [4]. У дослідженні детально розглядається, що змушує когось вчинити злочин, а також реакції після злочину. Психологів-криміналістів часто викликають як свідків у судових справах, щоб допомогти присяжним розібратися в думках злочинця.

4. Пенітенціарна психологія є одним з напрямів юридичної психології, що досліджує психологічні закономірності динаміки особистості у процесі відбування покарання [5]. На відміну від засідань судової психології та психіатрії, які зосереджуються головним чином на правових детермінаціях, пов'язаних зі злочинною поведінкою, виправно-психічне здоров'я забезпечує клінічну оцінку та лікування ув'язнених.

5. Психологічні аспекти професійного відбору і психологічної готовності.

Процес перетворення системи професійної освіти супроводжується збільшенням вимог до молодих фахівців – випускників. Багато уваги приділяється готовності майбутніх фахівців до успішного вирішення професійних завдань.

Одне рішення до проблеми формування психологічної готовності відноситься реалізація інноваційних освітніх технологій, які спрямовані на створення умов, в яких майбутній спеціаліст стає суб'єктом навчальної діяльності й здатний більш повно реалізувати свій потенціал.

Іншим рішенням цієї проблеми є компетентність, яка вивчається в аспекті професійного і людського розвитку. Відповідно, є два базових рівня оцінки компетенцій. Перший – освітній, в який входить період професійного навчання, тобто оцінка підготовки компетентного фахівця. Другий – праця, тобто оцінка ефективності його роботи. Ідея компетентності охоплює два виділені рівня – освіту і працю.

6. Судово-медична експертиза – це категорія психологічної оцінки, яка використовується для допомоги фахівцям щодо встановлення юридичних фактів і є одним з найбільш поширених додатків психології до права, поширеним у різних правових умовах. Судово-медична експертиза – відносно нова спеціальність – одна з найбільш швидко розвинених галузей клінічної психології.

Психологічна оцінка відноситься до всіх методів, що використовуються для оцінки минулого, сьогодення і майбутнього психологічного статусу людини. Основні цілі оцінки включають пояснення минулого і сьогодення поведінки й прогнозування параметрів майбутньої поведінки.

Отже, кількість сфер взаємодії між психологією і правоохоронними органами різко зросла за останні кілька десятиліть. Водночас психологія, пов'язана з правоохоронною діяльністю, набула глибших знань і рівня складності.

Як висновок, можемо сказати, що будь-яка наука не буде мати розвитку без поповнення новими фактами. У цьому випадку майбутній розвиток правової системи залежить від вдосконалення її методів. На думку автора, вплив різних галузей юридичної психології може цьому посприяти.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Васильев В. Л. Юридическая психология. СПб. : Питер, 2002. 640 с. 2. Коновалова В. Е. Правовая психология. Харьков : Консум, 1997. 160 с. 3. Правовая психология. URL: <https://studfile.net/preview/5539456/>. 4. Кримінальна психологія // Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=1044. 5. Пенітенціарна психологія. URL: https://pidru4niki.com/10981205/psihologiya/penitentsiarna_psihologiya.





КОНКУРЕНТНА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 338.432

Максименко К. О.

Магістрант 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено дослідженню конкурентної стратегії. Було проаналізовано різні принципи та підходи до формування та визначення конкурентної стратегії. Виявлено етапи формування конкурентної стратегії.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентна стратегія, конкурентні переваги, стратегія розвитку підприємства.

Аннотация. Статья посвящена исследованию конкурентной стратегии. Были проанализированы различные принципы и подходы к формированию и определению конкурентной стратегии. Выявлены этапы формирования конкурентной стратегии.

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентная стратегия, конкурентные преимущества, стратегия развития предприятия.

Annotation. The article is devoted to the study of competitive strategy. Different principles and approaches to the formation and definition of competitive strategy were analyzed. The stages of the formation of a competitive strategy.

Keywords: competitiveness, competitive strategy, competitive advantages, strategy of enterprise development.

Сьогодні основною метою діяльності кожного підприємства є стабільне функціонування та постійне економічне зростання. Для досягнення цієї мети потрібно розробити ефективну конкурентну стратегію, на основі якої створити та реалізувати конкурентні переваги.

Все це дасть підприємству можливість відповісти на життєво важливі для нього питання: де функціонувати (у якій галузі або на яких ринках), як розподілити ресурси, як ефективно конкурувати з іншими підприємствами, як стабільно розвиватись у майбутньому тощо.

Великий внесок у дослідження вибору конкурентної стратегії підприємства внесли такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як І. Ансофф, Т. Адаєва, Р. Єршова, М. Портер, І. Пічурін, Ф. Котлер, Р. Фатхутдінов та ін.

Метою роботи є аналіз підходів до обґрунтування та вибору конкурентної стратегії розвитку підприємства.

Посилення конкурентної боротьби супроводжується появою великої кількості конкуруючих підприємств як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках, зростанням вимог ринку, що змушує підприємство увесь час розвивати свій стратегічний потенціал, шукати можливі варіанти його ефективного використання, створення нових конкурентних переваг та вибору конкурентних стратегій [1].

Діяльність будь-якої фірми особливо на початковому етапі неможлива без планування діяльності, яка переростає у розробку стратегічних планів. Оскільки більшість сфер підприємницької діяльності, особливо малого та середнього бізнесу, є висококонкурентними, то виникає необхідність у розробці, виборі та втіленні конкурентної стратегії діяльності підприємства.

Розробляючи конкурентну стратегію на початковому етапі своєї діяльності, компанія прагне знайти і впровадити спосіб вигідно конкурувати у своїй галузі. Для великої кількості конкуруючих компаній та їх конкурентних переваг немає єдиної та універсальної конкурентної стратегії. Тільки стратегія, що відповідає умовам конкурентоспроможної галузі, навичкам і капіталу, яким володіє конкретне підприємство, може принести успіх.

Одним із основних напрямів стратегічного планування є конкурентна стратегія, яка створює конкурентні переваги і забезпечує перспективу ефективного функціонування та розвитку підприємства. Конкурентні переваги є проявом переваг над конкурентами в економічній, технічній, організаційній та інших сферах діяльності підприємства, які можуть бути виміряні економічними показниками [2].

Стратегія конкуренції концентрується на діях і підходах, які пов'язані з управлінням, спрямованим на встановлення і зміцнення довгострокової конкурентоспроможної позиції підприємства на ринку в одній специфічній сфері підприємництва [2]. Оскільки єдиного підходу до визначення конкурентної стратегії не існує, то доцільно розглянути ті, які є найбільш точними.



Зокрема, І. Ансофф визначає конкурентну стратегію організації як стратегію, що концентрується на діях і підходах, які пов'язані з управлінням та спрямовані на забезпечення успішної діяльності в одній специфічній сфері бізнесу (стратегічній зоні) [3]. Ф. Котлер вважає, що конкурентна стратегія допомагає підприємству ефективно конкурувати з іншими підприємствами та займати провідні позиції на ринку [4]. М. Портер визначає її як стратегію, спрямовану на те, щоб зайняти стійку і вигідну позицію, яка дасть змогу організації протистояти натиску тих сил, які визначають конкурентну боротьбу в галузі [2].

Формування будь-якої конкурентної стратегії має підпорядковуватися таким принципам: облік мети, адаптація до змін навколишнього середовища, врахування сфер конкуренції, використання конкурентної переваги [3].

Дотримання принципу обліку сфери конкуренції має важливе значення, оскільки обрана базова стратегія безпосередньо залежить від сфери конкуренції. У разі конкурентної боротьби на всьому ринку базовими будуть стратегії лідерства у витратах і диференціація, а в разі вибору окремого сегменту ринку – концентрація на сегменті.

Принцип використання конкурентної переваги ґрунтується на тому, що кожна конкурентна стратегія за основу повинна приймати конкурентну перевагу організації.

Важливим є принцип адаптації до змін навколишнього середовища, оскільки воно найбільш мінливе і неконтрольоване, а досягнута мета чи позиція на ринку може потрапити під вплив конкурентних сил.

Облік і дотримання принципів розробки стратегії дозволить створити ефективний засіб для досягнення цілей підприємства, забезпечить високу конкурентоспроможність і гнучкість яка вкрай необхідна в нинішніх мінливих умовах сучасного ринку.

Поява єдиного методу формування конкурентної стратегії неможлива через те, що у кожного підприємства свої умови ведення бізнесу, власна сукупність факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому найбільш доцільним є синтез декількох методів, тобто своєрідна адаптація сукупності підходів для розроблення унікальної стратегії, яка буде дієвою для підприємства в цей час для вирішення конкретної проблеми. Оскільки неможливо передбачити всю сукупність викликів, які постають перед компаніями, то необхідно сконцентрувати свою увагу на певних базових підходах до формування конкурентних стратегій. Адже за наявності релевантного набору правил можна створювати нові, які були б адекватні для вирішення поставлених задач і цілей.

Щоб ефективно застосовувати конкурентну стратегію, необхідно чітко продумати процес їх практичної реалізації. Процес забезпечення конкурентної стратегії включає в себе такі етапи [1]:

- визначення цілей конкурентної боротьби;
- аналіз стратегічного потенціалу;
- визначення наявних конкурентних переваг і можливостей для створення нових;
- іформування більшості конкурентних стратегій, вибір конкурентної стратегії.

Ці етапи допоможуть підприємству вчасно реагувати на несприятливі умови навколишнього середовища та покращать його здатність виготовляти конкурентний товар.

Формування ефективної конкурентної стратегії є необхідною складовою успішної діяльності будь-якої компанії. За допомогою конкурентної стратегії підприємство матиме змогу виконувати поставлені цілі, забезпечувати високий рівень прибутковості, підвищувати рівень конкурентоспроможності, реалізовувати конкурентні переваги та забезпечувати свій подальший сталий розвиток на ринку.

У статті були досліджені основні визначення сутності конкурентних стратегій і методологічні підходи до їх формування.

Зокрема, було з'ясовано та обґрунтовано відсутність єдиного підходу формування конкурентних стратегій. Це відбувається тому, що у кожного підприємства є власні унікальні умови ведення бізнесу. У зв'язку з цим пропонується використовувати різні варіації поєднання існуючих методів розробки конкурентних стратегій, тобто їх синтезу та адаптації з метою розроблення унікальної стратегії, яка буде дієвою для підприємства в цей час для вирішення конкретної проблеми.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Іванов Ю. Б., Іванова О. Ю. Стратегія формування конкурентних переваг підприємства в умовах інтенсивної конкурентної боротьби. *Проблеми економіки*. 2012. № 4. С. 121–128. 2. Бельтюков Є. А., Некрасова Л. А. Конкурентна стратегія підприємства: сутність та формування на основі оцінки рівня конкурентоспромож-



ності. *Економіка: реалії часу*. 2014. № 2. С. 6–13. **3.** Ансофф И. Стратегическое управление. М. : Экономика, 1989. 519 с. **4.** Котлер Ф., Келлер К. Маркетинг. Менеджмент. Київ : Світ книг, 2012. 814 с. **5.** Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. Киев : Альпина Бизнес Букс, 2010. 454 с.



ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

УДК 331.2

Манченко В. В.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто основи організації оплати праці на підприємстві в умовах карантину. Запропоновано стратегії розвитку більш ефективної оплати праці, адже вона впливає на стан економіки країни. В нашому сучасному світі це актуально.

Ключові слова: заробітна плата, форми, системи заробітної плати, оплата праці, підприємство, в умовах карантину, стратегія розвитку.

Аннотация. В статье рассмотрены основы организации оплаты труда на предприятии в условиях карантина. Предложены стратегии развития более эффективной оплаты труда, ведь она влияет на состояние экономики страны. В нашем современном мире это актуально.

Ключевые слова: заработная плата, формы, системы заработной платы, оплата труда, предприятие, в условиях карантина, стратегия развития.

Annotation. The article considers the basics of the organization of wages at the enterprise in quarantine. Strategies for the development of more efficient wages have been proposed, as they affect the state of the country's economy. This is relevant in our modern world.

Keywords: wages, forms, wage systems, wages, enterprise, in quarantine, development strategy.

Актуальність проблеми полягає в тому, що зараз у нашому суспільстві важлива проблема – це організація оплати праці на підприємстві, адже вона впливає на стан економіки країни в цілому.

В умовах карантину багато підприємств скоротили свій штат або зовсім закрили підприємство, це значно зменшило їхній прибуток. Зараз дуже популярним стало перехід роботи підприємств в онлайн-режим. Це дає змогу не зупиняти роботу, а продовжувати розвиватися все далі і далі та знаходити більш ефективні способи для отримання прибутку підприємства.

Ці актуальні питання знайшли відображення в працях вітчизняних і зарубіжних учених: Пищуліна О. М. [1], Варакута Ю. М. [2], Крищенко К. І. [3].

Отже, **мета** статті полягає у визначенні ефективної організації оплати праці на підприємстві в умовах карантину.

Заробітна плата відіграє велику роль у нашому житті. Вона є однією з важливих потреб людства.

Заробітна плата – це певна грошова винагорода за надання послуг робочої сили. Кожне підприємство повинно вдосконалювати систему оплати праці, адже це є запорукою успішної та високої економіки країни [1].



Існують такі форми і системи оплати праці: почасова, проста почасова, почасово-преміальна, за посадовими окладами, відрядна, пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна [1–3].

В умовах карантину багато підприємств припинило свою діяльність або скоротило свій штат. Але сучасним підприємствам, зокрема, кожній людині не хотілося б втрачати робоче місце та заробітну плату. Тому потрібно розробити ефективний план щодо організації оплати праці на підприємстві. Зараз багато підприємств переходить в онлайн-режим. Це дає змогу працювати вдома і заробляти кошти. Якщо проаналізувати цю ситуацію, то це є вигідним як для підприємства, так і для робітників. Але, на жаль, у цих умовах гірше працювати [4].

Найпоширенішою формою оплати праці є почасова. На підприємстві вона також є ефективною, але в умовах карантину кращою буде відрядна, оскільки керівництво не зможе контролювати почасову роботу [1–4].

З метою реалізації заходів, передбачених законодавством у разі встановлення карантину, роботодавці зобов'язані: надати працівникам щорічні основні та додаткові відпустки, інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством; надати відпустки без збереження заробітної плати за заявою працівників; встановити працівникам неповний або скорочений робочий час; запровадити роботу позмінно; тимчасово запровадити дистанційну або надомну роботу; ввести простій; продовжити роботу за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту [4].

Також можна створити підприємство, яке буде працювати повністю онлайн і отримувати за це кошти, але це залежить від галузі підприємства. Це дасть змогу зекономити підприємству на створенні офісу, а для роботодавців – на проїзді до роботи.

На зекономлені гроші можна створити якусь премію для особливих робітників. За допомогою програми Visual Basic можна запрограмувати код, для того щоб розраховувати додаткову оплату праці (премії, надбавки за виконану гарну роботу). Це дасть змогу зекономити час і підрахувати все з точністю. Ще можна користуватися програмою Excel та іншими. Адже зараз у нашому сучасному світі потрібно вчитися користуватися новими інформаційними технологіями, які допомагають легше та швидше виконувати якісь підрахунки [1–3].

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а отже, підвищенню ефективності виробництва на конкретному підприємстві [5].

Як вказано в ст. 6 Закону України «Про оплату праці», основою організації системи оплати праці є тарифна система.

За кордоном використовують більш новітні технології організації оплати праці, які можуть принести своїй країні значне підвищення економіки. Нашій країні є звідки брати досвід, але його потрібно правильно проаналізувати, систематизувати та ввести в дію. Можна брати досвід у Франції, заробітна плата там суворо контролюється Трудовим кодексом та відповідними законами [6; 7].

За допомогою рис. 1 можемо проаналізувати, що відбулося з заробітною платою українців під час карантину [6].

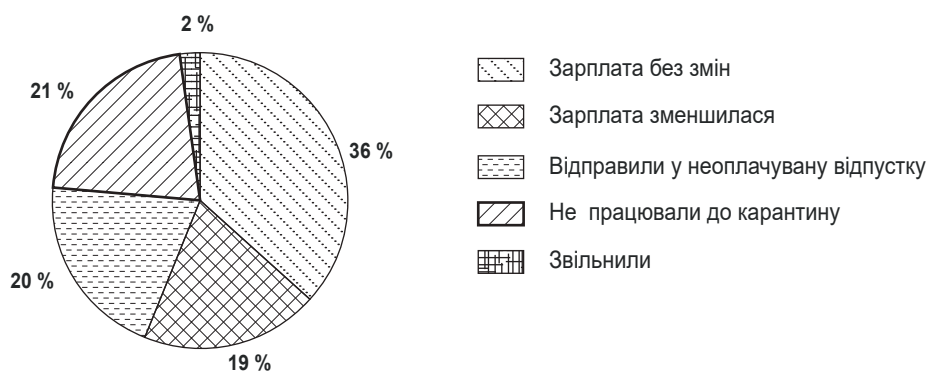


Рис. 1. Заробітна плата українців під час карантину

Отже, аналізуючи рис. 1, можемо зробити висновок, що під час карантину заробітна плата зменшилася у 19 % людей, а залишилася без змін – у 36 %.

Таким чином, заробітна плата відіграє велику роль у нашому суспільстві. Навіть в умовах карантину потрібно вирішувати проблему з оплатою праці. Адже на цьому базується економіка країни. Є багато шляхів вирішення



щодо роботи підприємства й оплати праці в умовах карантину. Наприклад, робота вдома, створення відрядної оплати праці, розробка премій, надбавок, запровадження роботи позмінно, а також з дотриманням усіх карантинних обмежень.

Система заробітної плати має стимулювати зацікавленість робітників, адже це дає змогу збільшити ефективність роботи певного підприємства, зміцнити його фінансовий стан, оновити виробництво. Також потрібно брати досвід у зарубіжних країнах, адже це дасть змогу підвищити економіку країни й удосконалити організацію оплати праці на підприємстві.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. *Стратегічні пріоритети*. 2009. № 4. С. 140–147. 2. Варакута Ю. М., Бобиль В. В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. 2012. Вип. 3. С. 18–22. 3. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 4–10. 4. Сучасні форми і системи заробітної плати. URL: <http://ua.textreferat.com/referat-2712-1.html>. 5. Робота в умовах карантину : веб-сайт. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-ezhednevnyj-buxgalterskij-obzor-39-rabota-v-usloviyah-karantina-rezhimy-oplata-truda-otpuska>. 6. Основи галузевої економіки і підприємства. URL: http://cpto.dp.ua/public_html/posibnyky/posibnyk/page6.html. 7. Зарплата українців під час карантину. URL: <https://m.ednist.info/news/98690>.



ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 330.341.1(477)

Манько А. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено актуальність інноваційного розвитку підприємств в Україні. Проаналізовано витрати на інновації промислових підприємств за напрямками інноваційної діяльності. Розглянуто чинники, що стримують інноваційний розвиток підприємств. Розроблено заходи вирішення проблем стримування розвитку інноваційної діяльності.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, підприємство, проблеми, забезпечення.

Аннотация. Исследована актуальность инновационного развития предприятий в Украине. Проанализированы расходы на инновации промышленных предприятий по направлениям инновационной деятельности. Рассмотрены факторы, сдерживающие инновационное развитие предприятий. Разработаны мероприятия решения проблем сдерживания развития инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, предприятие, проблемы, обеспечение.



Annotation. The relevance of innovative development of enterprises in Ukraine is studied. The costs of innovations of industrial enterprises in the areas of innovation are analyzed. Factors constraining innovative development of enterprises are considered. Measures to solve the problems of restraining the development of innovation have been developed.

Keywords: innovations, innovative development, enterprises, problems, software.

Світові економічні тенденції демонструють об'єктивну необхідність забезпечення інноваційного розвитку підприємства як передумови його виживання у глобальному конкурентному середовищі. Для вітчизняних підприємств забезпечення інноваційного розвитку є, по суті, єдиною передумовою їх виживання та потенційного виходу на світові ринки.

Саме за допомогою використання інновацій підприємства мають можливість стати лідерами у конкурентній боротьбі. Однак досягнення цієї мети можливе лише за умови формування чіткої, досконалої та адаптивної системи управління інноваційним розвитком. Все це вимагає глибоких економічних знань і ефективної організації інноваційної діяльності в умовах підприємства. Отже, дослідження проблем інноваційного розвитку підприємств сьогодні набуває актуальності.

Дослідженню інновацій і різноманітних аспектів інноваційного розвитку приділяють увагу багато вітчизняних науковців: Микитюк П., Крисько Ж., Овсянюк-Бердадіна О., Сковчиас С. [1], Костюк А. [2] та ін. Зокрема, Карпенко А. [3], Федулова Л. [4] наголошують на недостатній підтримці інноваційної діяльності з боку держави та відсутності ефективних механізмів стимулювання на рівні підприємства. Таким чином, ряд питань цієї складної проблеми потребує подальшого теоретичного і практичного обґрунтування.

Метою статті є визначення проблем інноваційного розвитку вітчизняних підприємств в Україні та можливих шляхів їх вирішення.

Інноваційна діяльність – діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг [5].

Україна має потужний науковий потенціал, однак кризові явища призвели до втрати попиту на наукові дослідження та розробки на внутрішньому ринку, що пояснюється падінням загального рівня інвестицій та зростанням взаємної заборгованості. У розвинутих країнах світу інноваційна діяльність є одним із найважливіших засобів збагачення країни. Кількість інноваційно активних промислових підприємств у цих країнах досягає 70–80 %, в Україні цей показник коливається в межах 10 % [6].

Розглянемо табл. 1 та табл. 2, складені на основі даних Державного служби статистики України [7].

Таблиця 1

Витрати на інновації промислових підприємств за напрямками інноваційної діяльності

	Частка кількості інноваційно активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств, %	Витрати на інновації, млн грн	У тому числі за напрямками			
			наукові дослідження і розробки (НДР), млн грн	придбання інших зовнішніх знань, млн грн	придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, млн грн	інші витрати, млн грн
2013	16,8	9562,6	1638,5	87,0	5546,3	2290,9
2014	16,1	7695,9	1754,6	47,2	5115,3	778,8
2015	17,3	13813,7	2039,5	84,9	11141,3	548,0
2016	18,9	23229,5	2457,8	64,2	19829,0	878,4
2017	16,2	9117,5	2169,8	21,8	5898,8	1027,1
2018	16,4	12180,1	3208,8	46,1	8291,3	633,9
2019	15,8	14220,9	2918,9	37,5	10185,1	1079,4

З табл. 1 можна зробити висновки, що протягом останніх 3 років відбувався спад кількості інноваційно активних підприємств. Беручи до уваги 2016р. та 2017 р., то бачимо що у 2017 р. загальна сума витрат на інновації різко зменшується.

З табл. 2 можна зробити висновок, що у 2019 р. частка кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації, порівняно з 2018 р., зменшується на 1,8 %. Кількість впроваджених технологічних процесів у 2019 р. зросла до 2318 од. порівняно з 2002 од. у 2018 р. Зростання впровадження цих процесів відбулося у 4 з 5 техноло-



гічних секторах, зниження фіксувалося лише у середньотехнологічному секторі на 20 %. У цілому у промисловості України у 2018–2019 рр. впроваджено 3843 та 2148 од. нових видів продукції відповідно. Зменшення впровадження їхньої кількості відбулося за всіма технологічними секторами.

Таблиця 2

Впровадження інновацій на промислових підприємствах

Рік	Частка кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації (продукцію та/або технологічні процеси), в загальній кількості промислових підприємств, %	Кількість упроваджених у виробництво нових технологічних процесів, од.	З них нових або суттєво поліпшених маловідходних, ресурсозберігаючих технологічних процесів	Кількість упроваджених у звітному році видів інноваційної продукції (товарів, послуг), од.	З них нових видів машин, обладнання
2013	13,6	1576	502	3138	809
2014	12,1	1743	447	3661	1314
2015	15,2	1217	458	3136	966
2016	16,6	3489	748	4139	1305
2017	14,3	1831	611	2387	751
2018	15,6	2002	926	3843	920
2019	13,8	2318	857	2148	760

У XXI ст. значно загострилася глобальна конкуренція, тому підприємствам України, щоб розвиватися, необхідно наразі велику увагу приділяти політиці інноваційної діяльності задля подолання наслідків кризи та виходу на міжнародний рівень. Впровадження інновацій на підприємстві сприятиме економічному зростанню вітчизняних підприємств та витісненню іноземних конкурентів у тій чи іншій галузі промисловості з ринку товарів і послуг.

Перешкодами для інноваційної діяльності вітчизняних підприємств постають неефективна законодавча, правоохоронна, судова влада, їх асиметрія; існуючий господарський порядок, що створює додаткові витрати інноваційної діяльності та є несприятливим до інновацій; високі трансакційні витрати інноваційної діяльності; домінування короткострокових інтересів над довгостроковими у господарюючих суб'єктах; брак інфраструктури та кадрів для інноваційної діяльності [8].

Чинники, що стримують інноваційний розвиток підприємств України [9]:

1. Недостатня кількість і різноманітність джерел фінансування.
2. Слабкість матеріально-технічної та наукової бази.
3. Ускладнення науково-дослідних розробок.
4. Недостатня орієнтація організаційних структур на інноваційну діяльність.
5. Низький науково-інноваційний потенціал держави.
6. Опір змінам під час впровадження інновацій та нововведень.
7. Недостатність міжнародного науково-технічного співробітництва.
8. Орієнтація на усталені ринки, на короткострокову окупність.
9. Недосконалість законодавчої бази з питань інноваційної діяльності.
10. Відсутність матеріальних стимулів та умов творчої праці.
11. Відплив наукових кадрів.
12. Домінування інтересів існуючого виробництва.
13. Відсутність повноцінної інформаційної бази щодо інноваційних проєктів.
14. Низький рівень аналітично-інформаційної бази підприємства.

Підприємства, що прагнуть реалізувати інноваційну діяльність, потребують значних капіталовкладень, а особливо інвестиційного забезпечення. Але на сьогодні інвестиційний клімат в Україні оцінюється як високоризиковий. Причиною такого стану є не лише відсутність коштів для вкладень, але й підвищений ризик будь-яких форм інвестування [10].

Отже, проаналізувавши перешкоди та чинники, що стримують розвитку інноваційної діяльності, потрібно розробити заходи вирішення цих проблем. Таким чином, для того щоб вирішити проблеми інноваційного розви-



тку підприємств, потрібно: створити єдину функціонуючу національну інноваційну систему, яка формується на різних рівнях; формування загальнодержавної системи пошуку, збору, накопичення, обробки, зберігання, розповсюдження та надання інформації у сфері інноваційного розвитку; забезпечення використання існуючого науково-технічного доробку щодо його інноваційного впровадження.

Крім цього, необхідно визначити напрями, в яких вітчизняні підприємства мають наукові резерви та розробки, які відповідають міжнародним стандартам і забезпечуватимуть сильні позиції на світовому ринку. Важливим фактором є знаходження додаткових джерел на фінансування інноваційної діяльності вітчизняних підприємств в Україні.

У статті досліджено основні проблеми та чинники що стримують інноваційний розвиток підприємств в Україні. Проаналізовано статистичні дані інноваційної діяльності на промислових підприємствах. Розроблено заходи щодо вирішення проблем інноваційного розвитку. У подальших дослідженнях буде зосереджено увагу на проблемах фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ітполітова І. Я.

Література: 1. Микитюк П. П., Крисько Ж. Л., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Скочиляс С. М. Інноваційний розвиток підприємства : навч. посіб. Тернопіль : ПП «Принтер Інформ», 2015. 224 с. 2. Костюк А. К., Бояринова К. О. Інноваційний розвиток підприємств: економічні умови, проблеми та перспективи. Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. пр. молодих вчених. 2011. Вип. 5. С. 30–33. 3. Карпенко А. В. Рівень фінансування інноваційної діяльності в Україні. *Економічні інновації*. 2013. Вип. 54. С. 72–78. 4. Федуллова Л., Лебедева Н. Фінансові інновації в модернізації економічної системи. *Світ фінансів*. 2011. Вип. 4. С. 7–18. 5. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV // *Голос України*. 2002. № 144. 9 серп. С. 10–12. 6. Гончаренко О. В. інноваційний розвиток підприємств: інституційні обмеження та перспективи підприємств. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=829>. 7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 8. Зубакова Д. Проблеми інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. URL: https://kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section4/zubakova/. 9. Ганечко І. Проблеми розвитку інновацій в Україні. *Економіка*. 2011. № 5. С. 21–24. 10. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильнера. М. : ИНФРА-М, 2010. 624 с.



КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.012.32.009

Минтюк М. М.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено характер впливу конкурентоспроможності працівника на конкурентоспроможність підприємства. Визначено суть конкурентоспроможності. Досліджено фактори, які впливають на конкурентоспроможність працівника.



Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність персоналу, конкурентні переваги персоналу, мотивація, роботодавець, ефективність праці.

Анотація. Исследован характер влияния конкурентоспособности работника на конкурентоспособность предприятия. Определена суть конкурентоспособности. Исследованы факторы, воздействующие на конкурентоспособность работника.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность персонала, конкурентные преимущества персонала, мотивация, работодатель, эффективность труда.

Annotation. It is investigated how the Competitiveness of the employee affects the Competitiveness of the enterprise. Defined the essence of competitiveness. The factors that affect the competitiveness of the employee are studied.

Keywords: competitiveness of the enterprise, competitiveness of personnel, competitive advantages of staff, motivation, employer, work efficiency.

У сучасному світі особливо швидко розвивається конкуренція як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Конкурентоспроможність підприємства формується на основі багатьох внутрішніх факторів. Одним із головних факторів, який забезпечує конкурентоспроможність підприємства, виступає персонал. Персонал є одним із найважливіших ресурсів підприємства, тому у разі ефективного використання їхніх можливостей можна підвищити загальний рівень конкурентоспроможності.

Отже, мета дослідження полягає у визначенні впливу персоналу та його конкурентних переваг на конкурентоспроможність підприємства.

Конкурентоспроможність досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як Дж. Робінсон, А. Курно, Ф. Еджуорт, Дж. Стоунхаус, М. Портер, С. Савчук, Г. Азоев, А. Сміт, А. Градов. Для початку потрібно зрозуміти поняття конкурентоспроможності. Кожен вчений трактує це поняття по-різному, наприклад, М. Портер вважав, що конкурентоспроможність підприємства – це порівняльна перевага щодо інших фірм, здатність суб'єкта ринкових відносин бути на ринку на одному рівні з наявними там аналогічними конкуруючими суб'єктами [2, с.2 75].

Так, А. Яновський зазначає, що в широкому розумінні конкурентоспроможність підприємства є багаторівневою категорією, оскільки передбачає оцінку всіх функціональних сфер їх діяльності (виробництва, кадрового потенціалу, фінансів, наукових розробок, маркетингу) [2, с. 276].

Багато вчених зазначають, що ключовими складовими конкурентоспроможності виступають: виробнича, маркетингова, фінансова, організаційно-культурна та кадрова складова. Гармонійне поєднання всіх складових слугує для успіху підприємства, але основою все ж таки слугує кадрова, оскільки вона визначається якісним і кількісним складом команди, типом лідера.

Без кваліфікаційних спеціалістів жодне підприємство не здатне досягнути мети. Адже без наявності таких працівників неможливо ефективно використовувати потенціал новітніх технологій, засобів тощо. Лише завдяки достатньо підготовленим кадрам можна ефективно налагодити процес виробництва, підняти рівень організації, збільшити можливість ініціативності працівників. Тому важливим елементом є забезпечення підприємства персоналом та ефективність його праці.

Конкурентоспроможність персоналу багато в чому залежить від внутрішнього середовища підприємства. Тому роботодавці формують відповідні умови праці. Доречно буде зазначити, що О. О. Смірнов трактує конкурентоспроможність персоналу як сукупність природних, освітньо-професійних, ділових і моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури як такі, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу [3, с. 19].

Розшифруємо це поняття для більшої ясності. Суть полягає в тому, що відповідно до попиту для роботодавця головнішими стають лише певні компоненти потенціалу працівника, в результаті чого роботодавець намагається знайти найбільший зиск. Славгородська О. Ю. запропонувала розглядати поняття «конкурентоспроможність персоналу» як здатність реалізувати наявні в працівника конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу порівняно з іншими суб'єктами конкуренції на цьому ринку конкурентну позицію [4].

Якщо провести аналіз цих точок зору щодо сутності конкурентоспроможності персоналу, то їх можна розглянути з двох позицій: як сукупність особистих і професійних характеристик і як можливість забезпечувати конкурентоспроможність підприємства. Як доповнення можна сказати, що не останнє місце займає конкурентоспроможність товару. Як зауважила М. В. Семікіна, що конкурентоспроможність праці формує конкурентоспроможність продукції, а вже конкурентоспроможність продукції є суттєвим елементом конкурентоспроможності підприємства в цілому [5, с. 122].



Роботодавець орієнтується на досягнення своїх цілей шляхом ефективного використання найманих працівників, які, своєю чергою, зацікавлені в підвищенні своєї конкурентоспроможності. Для цього роботодавець застосовує таке поняття, як «мотивація», тобто процес, який стимулює людину до активніших дій і орієнтований на досягнення певних цілей.

Найважливішою складовою мотивації персоналу є мотивація до трудової діяльності. Якщо говорити по-іншому, то трудова мотивація спрямована на досягнення вищої ефективності. У високорозвинених країнах важливе значення відіграє нематеріальна мотивація, яка спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно зі зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат [6, с. 151]. Таким чином, мотивація відіграє важливу роль в ефективності працівників.

Необхідно зазначити, що відмітними рисами конкурентоспроможності персоналу є відносність, динамічність, цільовий характер, слабка формалізованість, комплексність сприйняття, дуалістичність розуміння та неповна залежність від підприємства. Для кращого розуміння цих рис необхідно розшифрувати їхнє значення. Відносність полягає в тому, що характеристики персоналу повинні бути порівняні з аналогічними характеристиками конкурентів.

Динамічність є наслідком відносності, тобто навіть за умов сталості характеристик конкурентоспроможність персоналу змінюватиметься. Цільовий характер полягає в тому, що персонал може бути конкурентоспроможним, якщо існуватиме цілеспрямований вплив. Дуалістичність розглядається як подвійний зміст, тобто, як зазначалося раніше, на конкурентоспроможність персоналу впливають сукупність особистих і професійних характеристик.

Слабка формалізованість є величиною, яку не можна визначити однозначно, тому що, з одного боку, вона є агрегатною величиною, а з іншого, вона враховує лише кваліфікаційні здібності персоналу. Неповна залежність є однією з відмінних рис конкурентоспроможності персоналу, оскільки така характеристика, як кваліфікація або вмотивованість напряму, не залежать від керівництва підприємством. Хоча керівництво може стимулювати їх підвищення [5, с. 124], але опосередковано.

Низка науковців також виділяють важливою складовою компетенцію працівника. За твердженням С. В. Лейка, компетенція визначається певною організацією, установою державою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якими повинна володіти особистість для успішної діяльності в межах тієї сфери, де ця діяльність буде здійснюватися [6]. Для більш легшого сприйняття можна сказати, що компетенція – це набір особистих і трудових якостей працівника, які враховуються при працевлаштуванні.

Тому у висновку хотілося зазначити, що працівник є головною ланкою підприємства і від забезпеченості підприємства персоналом залежить своєчасність виконаної роботи. Конкурентоспроможність працівника напряму впливає на конкурентоспроможність підприємства, оскільки це дозволяє підвищити прибуток, також це дозволяє збільшити його вартість і забезпечити довготривалу конкурентоспроможність самого підприємства, завдяки чому підприємство повинно заохочувати своїх працівників, мотивувати, звертати їхню увагу на те, що вони є невід'ємною складовою колективу підприємства.

Науковий керівник – канд екон. наук, доцент Ревенко О. В.

Література: 1. Степанцова Ю. М., Вороненко Х. О. Стабільний рівень конкурентоспроможності підприємства як базовий аспект його ефективної діяльності. *Наука й економіка*. 2016. Вип. 1. С. 53–56. 2. Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 4. С. 274–282. 3. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Економічний дискурс*. 2016. Вип. 2. С. 15–28. 4. Конкурентоспроможність персоналу як складова забезпечення конкурентних переваг на ринку праці. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_1/086-089.pdf. 5. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2006. № 88. С. 119–125. 6. Мінчинська І. В., Дерев'яно В. М. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Економічний аналіз*. 2013. Т. 14 (3). С. 148–161.





ОСОБЛИВОСТІ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ І ПОКАРАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

УДК 343.9

Миршавка А. А.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність особливостей кримінальної відповідальності і покарання неповнолітніх, визнаних винними у скоєнні злочину. Проведено аналіз причин скоєння кримінальних правопорушень. Визначено умови призначення покарання та звільнення від нього.

Ключові слова: злочинність, кримінальне правопорушення, злочин, проступок, кримінальна відповідальність.

Аннотация. Исследована сущность особенностей уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних, признанных виновными в совершении преступления. Проведен анализ причин совершения уголовных правонарушений. Определены условия назначения наказания и освобождения от него.

Ключевые слова: преступность, уголовное правонарушение, преступление, проступок, уголовная ответственность.

Annotation. The concept of criminal liability and punishment of minors, who were found guilty of a crime, were determined. The analysis of the reasons of committing criminal offences was carried out. The conditions of sentencing and release from it were identified.

Keywords: criminality, criminal offence, crime, misconduct, criminal liability.

Злочинність – це дестабілізуючий фактор суспільства. Її масштаби становлять реальну загрозу для людства, тому державні органи завжди намагаються запобігати їй новим проявам та за потреби карати винних.

Актуальність цієї теми важко переоцінити, оскільки перед державою завжди постає проблема захисту та реалізації прав людини. Особливої уваги потребують неповнолітні особи, які в міру свого віку та психологічних чи розумових особливостей є найбільш вразливими. Тому профілактика правопорушень серед неповнолітніх є вкрай важливою. До того ж запобігання таким випадкам зараз допоможе знизити рівень злочинності в майбутньому.

Вивченням цього питання займалися О. Г. Колб, Н. М. Пісоцька, Т. М. Малиновська, Є. О. Гладкова, Н. В. Яницька, М. І. Фіалка.

Останнім часом у ході різних досліджень було виявлено закономірність поступового спаду рівня злочинності серед неповнолітніх. Наприклад, протягом 2019 року було зареєстровано 393 кримінальних правопорушень, що на 23 % чи на 5 % менше, ніж торік, тобто у 2018 році [1].

Скоєння злочину підлітком демонструє, що він перетинає всі межі дозволеного, порушуючи всі правові та моральні норми.

Можемо виокремити деякі причини існування злочинності серед неповнолітніх: низький рівень матеріального достатку, негативний вплив сім'ї, відсутність достатнього контролю, вплив однолітків тощо.

Саме через проблеми всередині родини, в школі, непорозуміння з однолітками у поєднанні з проблемами перехідного віку та здоров'я серед великої кількості неповнолітніх з'являється група ризику. Дуже важко визначити кількість таких осіб, проте прийнято вважати, що до групи ризику входить майже 25 % всіх неповнолітніх віком до 17 років. Найчастіше саме вони мають проблеми із законом. Слід додати, що до групи ризику можна також віднести осиротілих осіб, кількість яких в Україні вже становить приблизно двісті тисяч [2].

Слід зазначити, що родина – найважливіший чинник у становленні молодої особи. Вона є осередком формування та соціалізації підростаючого покоління. Яку б сферу життя дитини ми б не розглядали, завжди тією чи іншою мірою батьки впливають на неї. Тому відсутність батьків чи сімейне неблагополуччя майже завжди створюють складнощі у формуванні особистості, які наразі суспільство подолати не може. Низький рівень матеріального достатку також стосується родини. Якщо неповнолітня особа живе «з постійною потребою» у чомусь та бере приклад зі старших, які ці потреби «задовольняють» незаконним шляхом, то вона рано чи пізно починає отримувати бажане таким самим шляхом.

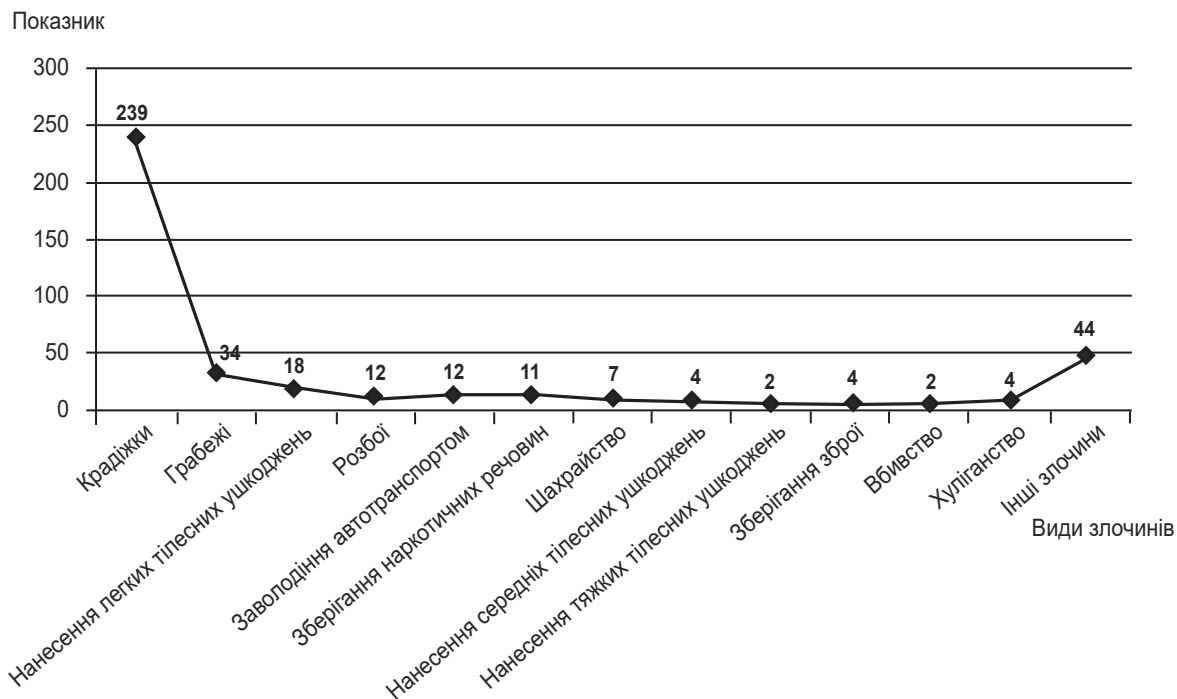


Рис. 1. Статистика за видами злочинів серед неповнолітніх станом на 2019 р.

Вплив однолітків є також одним із найважливіших аспектів у формуванні юної особи. Найчастіше злочини, такі як крадіжки, зберігання наркотиків чи вживання алкоголю, вчиняються для підтвердження свого соціального статусу, під впливом спору, у пошуках нових вражень чи з метою не виявитись «аутсайдером» у новій компанії. Знову ж, батьківський контроль має вирішальну роль у таких випадках, адже якщо вчасно помітити зміни у поведінці дитини, то можна запобігти подальшому негативному впливу однолітків.

Як зазначає у своїй праці М. І. Фіалка, досить важливо приділяти увагу підвищенню соціальному захисту родин з дітьми, забезпеченню належної матеріальної допомоги дітям-сиротам та дітям-інвалідам, також реформуванню освітніх закладів, належній оплаті праці вчителів і вихователів. Також значну роль у запобіганні проявів злочинності можуть відігравати не тільки школи, а й центри позашкільної зайнятості, тобто різні гуртки та секції [3].

Згідно з частиною 3 статті 11 Кримінального Кодексу України кримінальним правопорушенням є передбачене цим Кодексом суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом кримінального правопорушення [4].



Рис. 2. Класифікація кримінальних правопорушень відповідно до ст. 12 КК України

Проступок – це передбачене Кримінальним кодексом України діяння (чи бездіяльність), за вчинення якого передбачено покарання у вигляді штрафу розміром не більше трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або інше покарання, не пов'язане з позбавленням волі.

Злочини поділяють на три категорії: нетяжкі, тяжкі та особливо тяжкі. Нетяжким злочином є діяння (дія чи бездіяльність), за скоєння якого передбачене покарання у вигляді штрафу в розмірі не більше десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі терміном не більше п'яти років. Тяжкий злочин –



це діяння, за скоєння якого призначається покарання у вигляді штрафу в розмірі не більше двадцяти п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк не більше десяти років.

Особливо тяжким злочином є діяння, за вчинення якого передбачене покарання у вигляді штрафу розміром понад двадцять п'ять тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, позбавлення волі на строк понад десять років або довічного позбавлення волі [4].

Зазначимо, що відповідно до ст. 2 ч. 1 Кримінального кодексу України підставою кримінальної відповідальності є вчинення особою суспільно небезпечного діяння, яке містить склад кримінального правопорушення, передбаченого Кримінальним кодексом. Відсутність у діянні особи складу злочину означає відсутність підстави кримінальної відповідальності.

Кримінальна відповідальність для неповнолітніх має свої особливості, які пов'язані з нестачею досвіду та психологічними особливостями. У 15 Розділі Кримінального кодексу України описані всі особливості кримінальної відповідальності та покарання неповнолітніх [4]. Проте відповідно до ст. 1178 Цивільного кодексу України за шкоду заподіяну особою, яка не досягла 14 років, несуть відповідальність її батьки, опікуни, навчальні, виховні та інші установи [5].

Слід зазначити, що за вперше вчинений кримінальний проступок або необережний нетяжкий злочин неповнолітню особу може бути звільнено від кримінальної відповідальності, якщо її виправлення можливе без застосування покарання. В такому випадку суд може призначити примусові заходи виховного характеру, які передбачені у ст. 105 Кримінального кодексу України [4].

Відповідно до ст. 98 Кримінального кодексу України до неповнолітніх, визнаних винними у скоєнні кримінального правопорушення, судом можуть бути застосовані такі види покарань: штраф, громадські роботи, виправні роботи, арешт чи позбавлення волі на певний строк.

Також до повнолітніх можуть бути застосовані покарання у вигляді штрафу або заборона займатись певною діяльністю. До того ж, на відміну від повнолітніх, заборонено позбавляти майна осіб, які не досягли вісімнадцятиліття. Відповідно до ст. 51 Кримінального кодексу України винним, які досягли повноліття, можуть призначити ще 7 видів покарань, які не призначаються неповнолітнім. Серед них: позбавлення звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу; службові обмеження; конфіскація майна; обмеження волі; тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців; довічне позбавлення волі [4].

Як зазначено у ст. 103 Кримінального кодексу України, покарання призначає суд, враховуючи обставини, умови життя та виховання, рівень розвитку, вплив дорослих та інші особливості неповнолітньої особи [4].

Відповідно до ст. 99 Кримінального кодексу України штраф як вид покарання застосовується до тих неповнолітніх осіб, які вже мають самостійний дохід або майно, на яке може бути звернене стягнення. Розмір штрафу встановлюється судом, зважаючи на тяжкість вчиненого кримінального правопорушення, майновий стан неповнолітнього в межах до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, в той час як для повнолітніх осіб може бути призначений штраф розміром від тридцяти до п'ятдесяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, з урахуванням тяжкості вчиненого правопорушення та майнового стану винного (ст. 53 Кримінального кодексу України).

Якщо судом був призначений штраф як основний вид покарання розміром понад три тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, але неповнолітня особа не має особистого доходу чи майна, на яке може бути звернене стягнення, то може бути застосовано покарання у вигляді виправних або громадських робіт згідно зі ст. 100 та 103 Кримінального кодексу України [4].

У ст. 100 Кримінального кодексу України вказано, що громадські роботи призначаються особам у віці 16–18 років строком від тридцяти до ста двадцяти годин для виконання суспільно корисних робіт, на відміну від дорослих, яким може бути призначено від шістдесяти до двохсот сорока годин цього виду покарання. Вони передбачені для виконання у вільний від навчання, основної роботи чи іншого виду діяльності час. Дозволено виконання цього виду покарання не довше двох годин на день. Виправні роботи можуть бути призначені неповнолітнім також у віці 16–18 років за місцем роботи строком від двох до дванадцяти місяців. Також із заробітку неповнолітнього, якому призначили виправні роботи, здійснюється відрахування в дохід держави у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від п'яти до десяти відсотків [4].

Згідно зі ст. 101 Кримінального кодексу України арешт – це утримання особи, яка на момент винесення вироку досягла шістнадцяти років, в умовах ізоляції у спеціально пристосованих установах на строк від п'ятнадцяти до сорока п'яти діб. Повнолітні особи можуть відбувати арешт від одного до шести місяців [4].

Позбавлення волі для особи, якій не виповнилось вісімнадцять років до моменту вчинення злочину, може бути призначене на строк від шести місяців до десяти років, окрім випадків скоєння особливо тяжкого злочину, поєданого з умисним позбавленням життя людини, коли строк може збільшуватись до п'ятнадцяти років по-



збавлення волі. Загалом за нетяжкий злочин передбачено позбавлення волі терміном не більше чотирьох років, за тяжкий злочин – не більше семи років, а за особливо тяжкий злочин – не більше десяти. Неповнолітні особи відбувають цей вид покарання у спеціальних виховних установах [4].

До особи, яка відбуває покарання у вигляді позбавлення волі за кримінальне правопорушення, вчинене до настання повноліття, може бути застосоване умовно-дострокове звільнення від відбування покарання за умови, що ця особа сумлінною поведінкою, своїм ставленням до праці та навчання довела своє виправлення.

До того ж застосування умовно-дострокового звільнення можливе лише після відбуття певної частини призначеного строку, який залежить від типу кримінального правопорушення та передбачений у ст. 107 Кримінального кодексу України [4].

У деяких випадках людина може бути звільнена від покарання із застосуванням примусових засобів виховного характеру. Неповнолітній, який вчинив кримінальний проступок або нетяжкий злочин, може бути звільнений судом від покарання внаслідок визнання щирого розкаяння та бездоганної поведінки у подальшому, на момент постановлення вироку не потребує застосування покарання.

В такому разі суд може застосувати один або декілька примусових заходів виховного характеру, які передбачені у ст. 105 Кримінального кодексу України, а саме: застереження; обмеження дозвілля і встановлення особливих вимог до поведінки неповнолітнього; передача неповнолітньої особи під нагляд батьків чи осіб, які їх замінюють; покладення на неповнолітнього, який досяг п'ятнадцятирічного віку та має майно, кошти або заробіток, обов'язок відшкодувати заподіяних майнових збитків; направлення неповнолітнього до спеціального навчально-виховного закладу для його виправлення терміном не довше трьох років [4].

Отже, більшість неповнолітніх, які скоїли злочини, – це особи, які здебільшого позбавлені достатньої уваги та належного нагляду, в першу чергу, з боку батьків. Вони легко піддаються спокусам або сумнівним ідеям та порушують закон. Тому суд, враховуючи всі обставини та особливості неповнолітньої особи, виносить їм вирок, діючи відповідно до чинного законодавства.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Про стан злочинності, бездоглядності, інших негативних проявів серед дітей за 2019 рік. URL: <http://ssd.dn.gov.ua/pro-stan-zlochinnosti-bezdoglyadnosti-inshih-negativnih-proyaviv-sered-ditej-za-2019-rik/#:~:text=Запобігання%20та%20профілактика%20правопорушень%20серед,за%20аналогічний%20період%202018%20року.> 2. Причини та умови злочинності неповнолітніх. URL: <http://meگو.info/матеріал/2-причини-та-умови-злочинності-неповнолітніх.> 3. Фіалка М. І. Неповнолітня злочинність: сучасний стан та напрями профілактики. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj0-57RIKHtAhVkl0sKHT-bC8kQFjABegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Ffiles.visnikkau.org%2F200001344-2233523267%2Fvisnyk5_17.pdf&usg=AOvVaw3-pIAd1bY4IjOWt1farALx 4. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> 5. Відповідальність неповнолітніх. URL: <https://vl.ko.court.gov.ua/sud1010/inshe/zakonodavstvo/#:~:text=На%20відміну%20від%20дорослих%2C%20у,деяких%20випадках%20-%20і%20більше.>





PRICE REGULATION AND PRICING IN THE FOOD SECTOR

UDC 346.61

A. Mikhailichenko
M. Skuridina

The 3-rd year student
of the Faculty of Management and Marketing of KhNEU S. Kuznets

Annotation. Nowadays, the problem of regulating food prices for the whole population is relevant. After all, with rising prices and no changes in living standards, it is impossible to build a strong economy.

Keywords: price, pricing, price regulation, legal aspect of price regulation, food.

Анотація. У наші дні актуальною є проблема врегулювання цін на продукти харчування для всього населення. Адже при зростанні цін і відсутності змін в рівні життя населення неможливо побудувати міцну економіку країни.

Ключові слова: ціна, ціноутворення, цінорегулювання, правовий аспект цінорегулювання, продовольство.

Аннотация. В наши дни актуальна проблема урегулирования цен на продукты питания для всего населения. Ведь при росте цен и отсутствии изменений в уровне жизни населения невозможно построить крепкую экономику страны.

Ключевые слова: цена, ценообразование, ценорегулирование, правовой аспект ценорегулирования, продовольствие.

Nowadays since there is a problem of nutrition, the problem of pricing in this area is of scientific interest. Among the global goals of sustainable development, the cessation of world hunger ranks second. Therefore, price regulation is one of the ways to achieve the goal of providing all countries with a sufficient level of food.

The purpose of the article is to determine the directions of regulation of food prices. High food prices reduce real incomes and increase food insecurity among the poor due to declining quantity and quality of food. Many foreign and Ukrainian scientists are studying methods of influencing the price regulation of food products, for example, Yu. D. Bilyk, V. I. Vlasov, O. M. Varchenko, V. P. Glushko, A. V. Gordesva, Z. I. Ilyina, M. V. Kalinchik, U. S. Khromov, I. I. Lukinova, L. O. Marmul, V. M. Oleinik, B. J. Paskhaver, E. E. Rumyantseva, M. P. Sichevsky, V. O. Tochilin, I. M. Topikha, V. M. Tre-gobchruk, etc.

The cost of food is especially high among consumers of socially disadvantaged groups such as retirees, the disabled, internally displaced persons and others. According to the level of prices, as well as the rate of rise in food prices, citizens always assess the effectiveness of central and local government. In Ukraine, the lack of effective mechanisms for state regulation of the development of the agricultural sector in terms of its reform has exacerbated the agrarian crisis. In this regard, it is important to study the directions of food pricing in terms of solving socio-economic problems.

The analysis of the development of the food industry shows that the reform of the food and processing industry, which has better conditions for the development of various forms of property and management compared to other industries, has led to a weakening of state regulation. Lack of prudent credit policy, unresolved problems in taxation and pricing have led to a significant slowdown in the development of the food and processing industries [1].

State price regulation in Ukraine is regulated by legislation, namely the Law of Ukraine «On Prices and Pricing» dated 21th of June 2012 № 5007-VI [2], the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine «On the establishment of powers of executive authorities and executive bodies of city councils to regulate prices (tariffs)» dated 25th of December 1996 № 1548 [3] and other legislative acts.

Free economic prices and state regulated prices are used during economic activity.

Free prices are set by subject of economic activity independently with the consent of the parties for all goods, except for those in which the state regulates prices.

State regulated prices are introduced for goods that have a decisive influence on the overall level and dynamics of prices, have significant social significance, as well as for goods produced by entities that have a monopoly (dominant)



position in the market. Food prices are subject to state regulation because they occupy a dominant share in the Ukrainian market [2].

State regulated prices must be economically justified and they change in the manner and terms determined by the bodies that carry out state regulation of prices in accordance with this Law [2].

State regulation of prices is carried out by the Cabinet of Ministers of Ukraine, executive bodies, state collegial bodies and local self-government bodies in accordance with their powers in two ways.

The first is the establishment of mandatory for subject of economic activity: fixed prices, marginal prices, marginal levels of trade margin (margin) and supply margin (supplier fee), marginal rates of return, the size of the supplier fee and the amount of surcharges, discounts and other reduction factors). And the second – the introduction of the procedure for declaring price changes and / or price registration [2].

Regarding the protection of low-income people in the current legislation there is an article that the Cabinet of Ministers of Ukraine, the executive authorities consistently take measures to provide social guarantees to the population by introducing a system of compensation payments in connection with rising prices.

Citizens of Ukraine also have the right to appeal in court against illegal actions of state bodies and local governments and demand compensation for damages caused to them in case of sale of goods in violation of the legislation on prices and pricing. That is, the legislation of Ukraine establishes guarantees for the protection of citizens from unlawful actions of state bodies and local self-government bodies [2].

The legislation provides for bodies that control the sphere of pricing. These bodies include the central executive body that implements state policy on price control and other bodies specified by law.

Their functions include:

- performance of control and supervisory functions for compliance with the requirements for the formation, establishment and application of state regulated prices;
- implementation of state supervision in the field of pricing;
- prevention of violations in the field of pricing.

Administrative and economic sanctions are imposed for violations of the legislation on prices and pricing [2].

Administrative and economic sanctions are applied to subject of economic activity for:

1) violation of the requirements for the formation, establishment and application of state regulated prices – withdrawal of unreasonably received revenue, which is a positive difference between actual revenue from sales (sales) of goods and revenue at prices formed in accordance with the established method of regulation (except those at constant provide housing and communal services or have a targeted consumer), and a fine of 100 percent of unreasonably received revenue;

2) collection of payment for goods that are provided free of charge in accordance with the legislation – a fine of 100 percent of the value of goods sold (sold);

3) provision of inaccurate information to the authorized bodies – a fine in the amount of 1000 non-taxable minimum incomes of citizens;

4) non-fulfillment of instructions of authorized bodies or creation of obstacles for performance of the functions assigned to them – a fine in the amount of 2000 non-taxable minimum incomes of citizens.

The amounts of administrative and economic sanctions are credited to the state budget. The amount of unreasonable revenue received by business entities that provide housing and communal services on a permanent basis or have a targeted consumer is returned to consumers [2].

Since the problem of price regulation of food products is acute in Ukraine, it is necessary to analyze the ability of population of Ukraine to buy needed goods for life. Indicators will show us the ability of person to buy products for life for their price, average consumption and average salary for full-time worker. We need to remember that also person also need to pay from salary taxes, habitation, transport to work/study. If person has children, we also need to include provision for them the same vital needs.

Firstly, we analyze the prices for goods and services in table 1 for some units for 2018 to 2020 years. Compare it with the average consumption needed for one person in table 1 [4].

For the all data, we can see the total growth of prices for similar food products such as bread, milk, eggs, butter, etc. We can see the growth of price for all products from 2018 to 2019 years. Also for 2020 year, we can see the increase for the most of products needed for life.

In table 2 we find statistical data for average consumption of food in families per month for 1 person also for the same years 2018-2020. We can see the consumption mostly not changed for years in table 2 [5].



Table 1

Average consumer prices for goods (services)

Goods (services) – representatives	«Units of measurement»	2018, UAH	2019, UAH	2020 (1-9 months), UAH
Bread	kg	16,58	19,89	20,91
Flour	kg	10,27	11,59	11,49
Buckwheat	kg	18,2	19,62	34,11
Chicken fillet	kg	95,34	106,52	88,85
Milk	liter	22,37	24,5	24,97
Eggs	10 units	24,61	19,7	17,58
Butter	200 g	36,77	40,97	43,13
Oil	liter	34,57	34,91	34,43
Apples	kg	16,07	13,68	24,41
Onions	kg	8,56	15,55	10,72
Potatoes	kg	7,39	13,3	12,96
Sugar	kg	14,88	14,63	14,72

Table 2

Food consumption in households

Consumption of food in households (in terms of primary product) on average per month per person	2018	2019	2020
meat and meat products, kg	4,7	4,9	5,1
milk and dairy products, kg	19,3	19,1	19,0
eggs, pcs.	20	19	20
fish and fish products, kg	1,3	1,4	1,5
sugar, kg	2,8	2,7	2,6
oil and other vegetable fats, kg	1,5	1,5	1,4
potatoes, kg	6,4	6,3	6,2
vegetables and melons, kg	8,5	8,9	8,8
fruits, berries, nuts, grapes, kg	3,7	3,8	4,0
bread and bread products, kg	8,4	8,3	8,1

Average consumption has small increase, even the decrease in some positions. To have deeper point of review on the problem we need to compare it with average salary of person for the same years. We take into account 2020th only 9 counted months.

Average monthly salary of full-time employees [6]:

- For 2018: 8 865 UAH;
- For 2019: 10 497 UAH;
- For 2020 (included 9 months): 11 804 UAH.

If we take into account, all factors that we concluded before and compare them to salary we can see that person with average salary not always can afford even the minimum needed goods. Especially if we will take into account duty of each person, include taxation, habitation, transport to work/study, children provision, etc. The data we have is all about the average full-time employees, but among consumers of socially disadvantaged groups such as retirees, the disabled, internally displaced persons and others the cost of food is especially high.

The problem of pricing occupies a key place in the system of market relations. In a market economy, the price is enormous. Price affects the structure and volumes of production, profit, business profitability and, ultimately, the standard of living of society.

So, price is the final step in the pricing process. In the process of pricing, there is an identification of the value of the product that it will have in the market for a potential buyer. Price regulation is one of the ways to achieve the goal of providing all countries with a sufficient level of food.



Constant changes in legislation is one of the problems in pricing. Since there is practically no stability in our country, enterprises are constantly faced with problems of an economic, economic and legislative nature. These problems are most often solvable only with the possibility of financial waste on their elimination. These laws require the executor of financial costs, which later, in the future, as a burden will fall on the shoulders of the consumers, and an increase in prices for is practically impossible to avoid.

High food prices reduce real incomes and increase food insecurity among the poor due to declining quantity and quality of food.ю-

Supervisor – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor Ostapenko O. G.

Literature: 1. Проценко Т. О. Органи виконавчої влади в регіонах України: шляхи вдосконалення. Ірпінь, 2002. 239 с. 2. Про ціни і ціноутворення : Закон України від 21.06.2012 № 5007-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5007-17>. 3. Про встановлення повноважень органів виконавчої влади та виконавчих органів міських рад щодо регулювання цін (тарифів) : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.12.1996 № 1548. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1548-96-п>. 4. State Statistics Service of Ukraine / Price statistics / Average consumer prices for goods (services) // Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 5. State Statistics Service of Ukraine / Consumption of food in households // Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/ct/sctp/Arch_sctp_u.htm. 6. State Statistics Service of Ukraine / Economic statistics / Average monthly salary of full-time employees // Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.



ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ ВСЕСВІТЬОГО КАРАНТИНУ

УДК 349.245

Михайлюк С. Д.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито сутність дистанційної або надомної робіт з боку Конвенції Міжнародної організації праці 1996 р. № 177 «Про надомну працю» та вітчизняного законодавства. Проаналізовано вплив карантину на поширення дистанційної роботи. Приведено декілька прикладів введення віддаленої роботи у відомих мультинаціональних компаніях. Зроблено висновки щодо подальшого розвитку надомної чи дистанційної робіт після відміни карантинних заходів.

Ключові слова: дистанційна робота, віддалена робота, надомна робота, компанії, працівники, карантин.

Анотація. Раскрыта сущность дистанционной или надомной работ со стороны Конвенции Международной организации труда 1996 № 177 «О надомном труде» и отечественного законодательства. Проанализировано влияние карантина на распространение дистанционной работы. Приведено несколько примеров введения удаленной работы в известных мультинациональных компаниях. Сделаны выводы относительно дальнейшего развития надомной или дистанционной работ после отмены карантинных мероприятий.



Ключевые слова: дистанционная работа, удаленная работа, надомная работа, компании, работники, карантин.

Annotation. The article reveals the essence of remote or home-based work by the International Labor Organization Convention 1996 №177 «On Home-based Work» and domestic legislation. The influence of quarantine on the spread of remote work is analyzed. Here are some examples of the introduction of remote work in well-known multinational companies. Conclusions were made on the further development of home or remote work after the abolition of quarantine measures.

Keywords: distant work, remote work, home-based work, companies, employees, quarantine.

В Україні, як і в більшості країнах світу, правовідносини найманої праці регулюються за допомогою норм трудового права, які закріплені у різноманітних нормативно-правових актах, таких як: Конституція України [1], міжнародні правові акти, Конвенції та рекомендації МОП [2], Кодекс законів про працю (далі КЗпП) [3], закони України і підзаконні і локальні акти й ін.

Довгий час питання регулювання трудових відносин з дистанційними працівниками залишалось не вирішеним. Єдиною можливістю організувати «віддалену» роботу з точки зору закону було використання Постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС № 275 від 29.09.1981 [4]. Вказане Положення не може відповідати сучасним реаліям, тому що у ньому не враховуються насущні потреби бізнесу, містяться складно виконувани вимоги впровадження, та не передбачається використання новітніх можливостей, таких як власний ноутбук чи відеочат.

Тому в перші тижні карантину був розроблений та прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року № 530-IX, який у п. 1 Прикінцевих положень надавав можливість оформлення дистанційної роботи наказом роботодавця [5; 6].

Однак уже Закон України № 540-IX від 30 березня 2020 року вніс корективи до деяких статей КЗпП про регулювання дистанційної роботи – не тільки на період карантину, а й у інших випадках за угодою сторін, за умови, що її виконання буде затверджено письмовим трудовим договором згідно зі ст. 24 та 60 КЗпП [3] в останній редакції [7; 8].

Правове регулювання надомних працівників відображено у Конвенції Міжнародної організації праці 1996 р. № 177 «Про надомну працю». Так, термін «надомна праця» – це праця, яку особа, що називається надомником, виконує:

- за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;
- за винагороду;
- з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються [2].

Однак КЗпП надає більш широке визначення «віддаленої» роботи, яке надає працівнику можливість обрати з декількох зручний для нього режим роботи у період карантину або після його закінчення. Згідно зі ст. 60 КЗпП про гнучкий режим робочого часу пропонується перевести працівників на надомну роботу або на гнучкий режим роботи.

Останній передбачає собою як можливе поєднання з дистанційною, так і окреме застосування для певних працівників, які не мають змоги працювати вдома або в іншому місці за межами роботодавця. Він складається з фіксованого часу (співробітник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці, виконувати посадові обов'язки також може бути поділ робочого дня на частини) та змінного (працівник самостійно вирішує, протягом якого часу він буде виконувати роботу) [3].

Ст. 60 КЗпП зазначає, що дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 цього Кодексу [3].

Насамперед потрібно розібратися, який вплив матиме перехід на дистанційну роботу, тому що більшість працівників не знає своїх прав, а роботодавці не хочуть покарання через недотримання чинних законів.

Як зазначається в ст. 60 КЗпП, виконання надомної роботи не тягне за собою обмеження в обсягу трудових прав працівників. Також у статті не зазначено, що для переведення на такий режим робота потрібна згода з боку



працівника, а отже, роботодавцю достатньо видати наказ і ознайомити їх з ним без укладання трудового договору про дистанційну роботу. Таке ж правило вводиться і для гнучкого режиму робочого часу [3].

Але якщо у працівників є власне бажання працювати віддалено від робочого місця, вони можуть звернутися з проханням внести зміни в умови праці, яке роботодавець повинен задовольнити [9]. І після цього видати наказ, що згадувався вище.

Також рекомендується звернути увагу на контроль за виконанням роботи та способи комунікації з працівниками. Вибір моніторингових програм є важливим кроком, для того щоб уникнути ситуації з їхню кваліфікацією як спеціальні технічні засоби (СТЗ). Тому що використання таких програм може привести до притягнення до кримінальної відповідальності за ст. 359 Кримінального кодексу України «Незаконні придбання, збут або використання спеціальних технічних засобів отримання інформації» [8; 10].

Дистанційна робота оплачується у повному обсязі та в строки, що визначаються діючим трудовим договором, за винятком, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше [9].

Закон України від 30.03.2020 № 540-IX на період карантину спростили правила по отриманню допомоги по безробіттю, якщо працівник втратив роботу під час карантину [7], та додав ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення», що в разі скорочення робочого часу для працівників на період карантину роботодавець з числа виробничих підприємств (в разі дотримання певних вимог і відповідності з діючими критеріями) може звернутися в Центр Зайнятості для отримання з коштів Фонду соціального страхування допомоги по частковому безробіттю для таких працівників [6; 11].

Закон України № 530-IX підкреслює, що працівник має можливість отримати неоплачувану відпустку на весь період карантину [5]. Право на використання загальної неоплачуваної відпустки за згодою сторін відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки» [12] у цьому випадку не анулюється. Якщо працівник відмовляється від такої відпустки, а роботи для нього немає, або при небезпечній виробничій ситуації, юристи рекомендують не оформлювати відпустку без заяви працівника, а оформити у цих випадках простій [8].

Однак працівникам не варто хвилюватися, тому що за ним зберігається право на оплату праці у період карантину відповідно до Закону України № 540-IX у розмірі не менше 2/3 ставки (окладу) за відсутності роботи або середнього заробітку за увесь період простою у випадку з небезпечною виробничою ситуацією [6; 7].

Також потрібно зазначити, що зміни в законодавстві не відобразили питання охорони праці, яке не переходить на працівника і залишається обов'язком роботодавця, хоча він і не має змоги контролювати цей аспект [8].

Однак всі ці зміни потрібні не тільки на період карантину, тому що пандемія стала тільки поштовхом на шляху масового впровадження дистанційної роботи та її законодавчого затвердження. З виникненням новітніх технологій це був логічний вихід для компаній, які хочуть зменшити свої витрати, та для працівників, що не отримують віддачі від роботи в офісі. Хоча існують підприємства, які не хотіли переходити на дистанційну роботу до пандемії. Так, до карантину лише 3 % американців регулярно працювали вдома, а зараз кількість працюючих дистанційно неабияк зросла. Також існує вірогідність, що більшість з них не повернеться до офісу [13].

Наприклад, керівництво ТехноГігант планує ширше практикувати віддалену роботу серед своїх співробітників в довгостроковій перспективі. А засновник і глава Facebook Марк Цукерберг у відеозверненні оголосив, що з липня починається рекрутинг співробітників для дистанційної роботи. Він також заявив, що через 5–10 років половина штату компанії не сидітиме в офісах. Але зарплата його співробітників залежатиме від місця їх проживання. Якщо вони перейдуть на надомну роботу і поїдуть в місто з більш низькою вартістю життя, тоді їх зарплата зменшиться пропорційно вартості проживання в такому місті [14].

Керівництво Twitter пропонує бажаючим співробітникам право перейти на надомну роботу назавсім. А керівництво Mastercard заявило, що більшість співробітників зможуть працювати з дому, поки самі не відчують себе готовими повернутися; розглядає об'єднання ряду офісів у всьому світі [14]. Однак директор Netflix Рід Гастінгс не підтримує думки багатьох керівників, що згадувались вище, і вважає, що «віддалена робота є суцільним негативом» [13].

ІТ-гіганти Google і Microsoft вже заявили про надання безкоштовних версій сервісів спільної роботи G Suite і Microsoft Teams. Так, користувачі будь-яких тарифних пакетів можуть безкоштовно організувати телеконференції до 250 осіб. Коронавірус спровокував зростання на 10–12 % акцій компанії Zoom, що надає ПО для відеоконференцій. А трафік сервісу веб-конференцій Webex уже виріс у 22 рази! Microsoft і Expedia відправили працювати з дому більше 80 % співробітників. Трохи менше – від 34 % до 76 % працівників трудяться віддалено у таких гігантів, як Amazon, Uber, Facebook і Google [15].

У деяких країнах спостерігалось проведення засідань цивільного суду дистанційно, юристи надавали свої послуги через Інтернет, а банки навіть скасували необхідність, щоб клієнти приходили у відділення задля підтвердження своєї особи і відкриття рахунку.



Однак є і негативна сторона, яка турбує компанії, – це зміни у політиці компанії та згасання колективного духу. Насамперед потрібно збільшувати взаємодію персоналу; хоч і дистанційно, але збиратися на певний час, обмінюватися інформацією та обговорювати важливі питання. А отже, замість протистояння змінам, потрібно підлаштуватися під них, і, не в останню чергу, оновлювати законодавство про працю і переосмислювати застарілі стандарти [13].

Отже, можна дійти висновку, що спочатку надомна робота почалась як тимчасовий і вимушений захід на період пандемії, а зараз має всі шанси стати прогресивним рішенням для світової економіки. Власники бізнесів замислюються, чи варто залишати звичний процес роботи або переводити працівників на віддалену роботу та зекономити на оренді приміщень. Але впровадження такого режиму роботи має бути законодавчо затверджено, для того щоб роботодавці та працівники відчували себе впевнено у завтрашньому дні. А в Україні необхідно і надалі удосконалювати правове регулювання цього питання, таким кроком може бути проект Закону № 4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [16], що був зареєстрований 4 вересня 2020 року у Верховній Раді.

Ним пропонується внести зміни до КЗпП та Закону «Про охорону праці» [17], автори мають на меті розмежувати два поняття – дистанційна і надомна робота, встановити чіткі і зрозумілі пояснення прав та обов'язків таких працівників. На 29 вересня 2020 року йому надано подання Комітету на розгляд, але в порядок денний не включено. Тому подальший розвиток у цьому напрямку відбуватиметься ще довго, адже знаходиться все більше недоліки у законодавстві та шляхи їх усунення.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 2. Конвенція Міжнародної організації праці 1996 р. № 177 «Про надомну працю» // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text. 3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. 4. Постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 № 275. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>. 5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 17.03.2020 № 530-IX // Відомості Верховної Ради України. 2020. № 16. Ст. 100. 6. Трудовые реалии в условиях карантина. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/194388_trudovye-realii-v-usloviyakh-karantina. 7. 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 України від 30.03.2020 № 540-IX // Відомості Верховної Ради України. 2020. № 18. Ст. 123. 8. Як роботодавцям не потрапити до суду після карантину. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/480431-yak-robotodavtsyam-ne-potrapiti-do-sudu-pislya-karantinu>. 9. Особливості дистанційної (надомної) роботи в умовах карантину. URL: [https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_\(%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%BE%D1%97\)_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8_%D0%B2_%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85_%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%83](https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97_(%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%BE%D1%97)_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8_%D0%B2_%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85_%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%83). 10. Кримінальний кодекс України IX // Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25. Ст. 131. 11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. 12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4. 13. Будет ли актуальной удаленная работа после завершения пандемии – The Economist. URL: <https://zn.ua/WORLD/budet-li-aktualnoj-udalennaja-rabota-posle-zaversheniya-pandemii-the-economist.html>. 14. Удаленная работа после коронавируса: отныне и навсегда? URL: <https://www.bbc.com/russian/features-52770398>. 15. Эффект коронавируса: почему удаленная работа станет для нас нормой. URL: <https://vc.ru/hr/111952-effekt-koronavirusa-rochemu-udalennaya-rabota-stanet-dlya-nas-normoy>. 16. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838. 17. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.





ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.51:338.512:334.716

Молодецький Г. Г.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність планування витрат на промисловому підприємстві як одного з найважливіших аспектів господарської діяльності. Визначено особливості встановлення планових показників. Обґрунтовано важливість планування витрат та його роль у прийнятті управлінських рішень.

Ключові слова: промисловість, планування, підприємство, управління, витрати, управлінські рішення.

Аннотация. Рассмотрены сущность планирования затрат на промышленном предприятии как одного из важнейших аспектов хозяйственной деятельности. Определены особенности установления плановых показателей. Обоснована важность планирования расходов и его роль в принятии управленческих решений.

Ключевые слова: промышленность, планирование, предприятие, управление, расходы, управленческие решения.

Annotation. The essence of cost planning at the industrial enterprise as one of the most important aspects of economic activity. The features of the installation targets. The importance of cost planning and its role in managerial decision-making.

Keywords: industry, planning, enterprise, management, costs, management decisions.

Оцінюючи стан будь-якого промислового підприємства, перш за все, звертають увагу на величину понесених витрат, зазначених у річній звітності підприємства, а саме: витрати на виготовлення та реалізацію продукції, адміністративні витрати, загальновиробничі тощо. І саме від того, чи контролюються керівництвом ці показники, залежить успішність господарської діяльності в цілому та величина прибутку.

Сутність і принципи планування витрат промислового підприємства, етапи та складові, а також важливість цього процесу в цілому мають місце у працях таких науковців, як: Давидович І., Прокопишин-Рашкевич Л., Біла О., Петрович Й., Непочатенко О., Мельничук Н., Базецька Г., Суботовська Л., Ткаченко Ю., Мішина С., Мішина О. та ін. Всі вони приділяли увагу лише певним ділянкам планування, переважно витратам на виробництво, та не узагальнювали планування всіх витрат загалом по підприємству.

Метою цієї статті є визначення порядку та принципів планування витрат на промисловому підприємстві. Об'єктом дослідження обрано процес аналізу та планування витрат, предметом – методи та принципи планування витрат промислового підприємства.

Перш за все, слід зазначити, що планування витрат – це здійснення пошуку шляхів найбільш раціонального використання матеріальних і трудових ресурсів з метою забезпечення високої якості власної продукції та/або послуг за умов отримання максимального прибутку. Інакше кажучи, це процес підбору оптимального співвідношення вищезазначених показників за структурою і обсягами, беручи до уваги той факт, що збільшення витрат призводить до збільшення доходів, але не завжди до пропорційного збільшення чистого прибутку [1].

Одним із головних завдань планування витрат на промисловому підприємстві є пошук та оптимізація найбільш ефективних витрат, тобто тих, що є економічно виправданими [2].

Як і при будь-якому комплексі процесів, при плануванні витрат промислового підприємства слід дотримуватися таких принципів:

- 1) необхідності – планування витрат є обов'язковим для підприємства, що має на меті успішність господарської діяльності;
- 2) єдності – планування витрат повинно проводитися на всіх рівнях управління ними, а також має бути взаємопов'язаним між підрозділами як горизонтально, так і вертикально [3];
- 3) безперервності – цей процес не повинен зупинятися, весь час беручи до уваги дію зовнішніх і внутрішніх факторів на величину витрат;



4) гнучкості – адекватна можливість змінювати тактику та стратегію планування витрат у непередбачуваних ситуаціях [4];

5) точності – кожному показнику відповідає конкретне значення;

6) пріоритетності – перш за все має звертатися увага на найбільш вагомій статті витрат, в яких відображено специфіку основної діяльності промислового підприємства;

7) оптимальності – планові показники мають бути найбільш вдало підібраними, беручи до уваги всі фактори, що мають вплив на витрати [5].

Звісно, цей перелік не є повним, проте в ньому відображені найбільш вагомий принципи, що мають застосовуватися під час планування витрат на промислових підприємствах України.

У процесі планування витрат промислового підприємства мають бути вирішені такі завдання:

1) проведення розрахунку вартості матеріальних і трудових ресурсів, необхідних для виробництва продукції;

2) визначення загального обсягу виробничих витрат (прямих і непрямих) у співвідношенні до певного обсягу виготовленої продукції;

3) визначення приблизної абсолютної величини постійних витрат за місяць, квартал, рік;

4) розрахунок собівартості одиниці продукції (беручи до уваги перелік номенклатур) [6].

Вирішення цих завдань здійснюється за допомогою техніко-економічних розрахунків, а також існуючих норм на законодавчому рівні.

Планування витрат промислового підприємства базується на основі Методичних рекомендацій з формування собівартості продукції (робіт, послуг), що затверджені Наказом Державного комітету промислової політики України від 09.07.2007 № 373, згідно з яким цей процес здійснюється таким чином:

1) проведення наступних планових розрахунків по підприємству:

– витрати на сировину, матеріали, купівельні напівфабрикати і комплектуючі вироби, технологічне паливо й енергію;

– основної та додаткової заробітної плати робітників з відрахуванням на соціальні заходи;

– витрат (калькуляцій виробничої собівартості продукції) цехів допоміжного виробництва;

– витрати на утримання і експлуатацію устаткування;

– загальновиробничих, адміністративних витрат і на збут;

– інші витрати.

2) поєднання вищенаведених розрахунків у єдиний зведений план витрат підприємства (на місяць, квартал, рік, виробничий цикл) [7].

Основою визначення будь-яких планових показників витрат по підприємству є:

1) технічно обґрунтовані норми матеріальних і трудових витрат на певну продукцію, а також стандарти та норми її виготовлення;

2) розрахунок нормативних показників інших невиробничих витрат по підприємству, спираючись на колишні показники;

3) ціни на матеріальні та трудові ресурси, рівень інфляції в Україні;

4) інші зовнішні та внутрішні фактори, що мають вплив на показники витрат по підприємству.

Узагальнюючи вищесказане, можна зробити висновки:

1) планування витрат на промисловому підприємстві є невід'ємною складовою успішної діяльності в цілому, а також сприяє оптимізації виробничих процесів, пошуку шляхів зниження певних містких статей витрат, надає можливість аналізувати фактичні показники діяльності порівняно зі встановленими плановими (нормативними);

2) від того, яку увагу буде приділено встановленню планових показників витрат промислового підприємства, залежить оцінка керівництвом виробничих потужностей та можливостей, що в подальшому надасть числове вираження прогнозованого обсягу реалізації на місяць, квартал чи навіть рік.

Інакше кажучи, проводячи на підприємстві «політику обов'язкового планування витрат», керівництво підприємства матиме змогу більш оперативно та точно приймати управлінські рішення, саме від яких буде залежати розвиток і зростання підприємства на конкурентному ринку в цілому.



Література: 1. Давидович І. Є. Управління витратами : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2008. 320 с. 2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Аналіз у галузях виробництва і послуг : навч. посіб. Харків : ХНЕУ, 2008. 240 с. 3. Біла О. Г. Фінансове планування і фінансова стабільність підприємств. *Фінанси України*. 2007. № 4. С. 112–118. 4. Непочатенко О. О., Мельничук Н. Ю. Фінанси підприємств : підручник. Київ : Центр учб. літ., 2013. 504 с. 5. Петрович Й. М., Прокопишин-Рашкевич Л. М. Економіка і фінанси підприємства : підручник. Львів : Магнолія 2016, 2014. 406 с. 6. Базецька Г. І., Суботовська Л. Г., Ткаченко Ю. В. Фінанси підприємства: планування та управління у виробничій сфері : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2012. 292 с. 7. Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості : Наказ Державного комітету промислової політики України від 09.07.2007 № 373. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/5193816/>.



СПІВВІДНОШЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ ТА СУВЕРЕНІТЕТУ ПРАВ ЛЮДИНИ

УДК 342.3

Налапко С. Р.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто співвідношення основної ознаки держави й основоположної мети її створення, а також можливі способи їх співіснування у контексті сучасної залежності між державою та людиною.

Ключові слова: суверенітет, права людини, держава, державний суверенітет.

Аннотация. В работе рассмотрено взаимоотношение основного признака государства и основоположной цели его существования в контексте современной зависимости между государством и личностью.

Ключевые слова: суверенитет, права человека, государство, государственный суверенитет.

Annotation. The article examines the relationship between the main feature of the state and the fundamental purpose of its existence in the context of the modern dependence between the state and the individual.

Keywords: sovereignty, human rights, state, state sovereignty.

Проблематика державного суверенітету і суверенітету «прав людини» потребує постійної уваги з боку науковців. Особливої актуальності вона набуває на сучасному етапі державно-правового розвитку, що характеризується співвідношенням суверенітету держави і дотриманням прав людини, та визначенням, який з цих суверенітетів є більш важливим.

Вивченням цього питання займалися такі вчені, як І. Яковюк, В. Зорькін, А. Кузнецов, С. Черниченко.

Для розгляду питання необхідно зазначити визначення, які будуть використовуватися під час роботи для уникнення термінологічних розбіжностей.

«Суверенітет» – вільне від будь-яких зовнішніх сил верховенство. На більш популярному рівні поняття суверенітет часто отожднюється з поняттями «незалежність» і «самостійність», у той час як державний суверенітет можна визначити як верховенство держави на своїй території і незалежність у міжнародних відносинах [1].

У нормативно-правових актах України зазначені певні положення, що стосуються її суверенітету:

– Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (стаття 1 Конституції України);



– носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ. (частини друга, третя статті 5 Конституції України).

Водночас необхідно надати визначення «суверенітету прав людини» як сукупність основоположних прав і свобод, які поширюються на кожну людину, які зазначені у міжнародних правових актах і які мають дотримуватися кожною державою.

Положення Конституції України, яке стосується дотримання прав і свобод людини, зазначено у частині другій статті третій: утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [2].

Для визнання одного чи іншого з цих суверенітетів чільним необхідно визначити їх походження та взаємозв'язок.

Статутом Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), а отже, визаним на міжнародній правовій арені, є право народів на самовизначення. Таке право походить з усвідомлення певним колом осіб своєї етнічної та культурної належності та визначається правом керувати долею свого народу, визначати шлях культурного, економічного та соціального розвитку, право на свободу та незалежність. [3] Тобто це право нації, що не залежить від рівня її розвитку або чисельності на вільне відокремлення від інших націй, та утворення власної незалежної суверенної держави. Таким чином, можна дійти висновку, що саме народ формує первісну державу через свою необхідність відокремитися та самовизначитися.

Розглядаючи другу частину питання, а саме поняття суверенітету, можна зазначити, що суверенітет позначає повноту державної влади на певній території і є одним із важливіших фактів утворення і існування держави [4]. Суверенітет виключає можливість вторгнення інших країн у внутрішні політичні, соціальні та економічні відносини. Тим же самим статутом ООН закріплюється принцип суверенної рівності, що обмежило можливість впливу на такі держави [5].

Хоча при цьому можна зазначити, що суверенітет може бути обмеженим як добровільно, так і примусово. Перше виникає, коли держави створюють міжнародну організацію або союз і свідомо узгоджують порядок реалізації певних повноважень з іншими країнами-учасницями. Найкращим прикладом для цього випадку стають країни Європи, об'єднані Європейським Союзом. А примусове його обмеження відбувається у разі втручання у справи іншої держави з метою врегулювання її внутрішнього конфлікту іншою державою.

Отже, після окремого розгляду понять можна перейти до їх співвідношення між собою.

Кузнецов А. С. вважає, що формування бачення співвідношення понять і створення моделей може бути сформувано на основі відповіді на запитання: «Чи є феномен прав людини певною універсальною константою людства, та чи мають культурні, національні та релігійні особливості первинне значення?» [1].

Існує декілька концепцій, які визначають взаємовідносини особистості та держави саме в контексті забезпечення та охорони прав особистості. Дві з них, а саме етатистська та ліберальна, виходять з прямо протилежних поглядів на такі взаємовідносини. Так, якщо етатистська концепція має генеральною тезою лозунг «від держави до людини», то ліберальна визначає свій «напрямок» як «від особи до держави». Є ще одна концепція – так звана теорія оптимуму, яка включає в себе можливість оптимально позитивного співвідношення між державою та особою та має своїм гаслом: особа для держави, держава для особи.

Саме з теорії оптимуму виходить, що верховенство права і права людини є двома аспектами одного і того ж принципу – свободи жити в гідних для людини умовах. Внаслідок цього верховенство права і права людини нерозривно пов'язані між собою. Такий нерозривний зв'язок повною мірою визнавався державами-членами з часу прийняття Загальної декларації прав людини. У ній йдеться про необхідність того, «щоб права людини охоронялися силою закону з метою забезпечення того, щоб людина не була змушена вдаватися до повстання як до останнього засобу проти тиранії і гноблення» [1].

Приклад можливості скористатися таким правом можна побачити у вигляді права на повстання у Конституції Сполучених Штатів Америки. У ній зазначено, що: «У разі якщо якась форма державної влади стає згубною щодо певних цілей, народ має право змінити усіма способами або скасувати її і заснувати нову державну владу» [5].

У сучасних умовах розвитку процесів глобалізації, укріплення міжнародної співпраці, необхідності держав дотримуватися загальних принципів розвитку демократії та захисту прав особи виникають нові підходи до розуміння і державного суверенітету.

Держава також «має право» на свою державну свободу (свободу, звичайно ж, обмежену легітимним законом) дій в інтересах всього суспільства, а отже, і щодо самої цієї особистості. З іншого боку, держава в особі всіх своїх державних органів, в особі кожного чиновника (державного службовця) повинна офіційно визнати свободу кожної окремої особистості як однієї з найважливіших, цивілізаційно значущих цінностей не тільки для даної особистості, але і для самої держави та соціуму в цілому, а тому і вважати себе покликаним (зобов'язаним) забезпечувати,



захищати і охороняти цю свободу. Саме в цьому сенсі найчастіше і йдеться про дійсну правову демократичну державу.

Отже, можна зробити висновок, що два розглянуті вище суверенітети є щільно пов'язані один із одним, адже люди створюють державу, а вона, своєю чергою, гарантує основоположні права та свободи кожній особі і стоїть на їх захисті. Досягнення цивілізації потребують політико-правового закріплення суверенності особи як пріоритету соціальних відносин і умов демократичного розвитку.

Тільки демократія, яка орієнтується на особистість, реалізацію її прав та інтересів, є гарантом сталого розвитку соціальної системи в будь-якій розвинутій країні. Суверенітет особи – це, з одного боку, об'єктивна міра її незалежності від держави і суспільства, а з іншого – визначає характер і форми її взаємовідносин з ним. Зміст такого суверенітету включає в себе такі компоненти, як володіння особою певним комплексом прав і обов'язків, можливість їх здійснення але і відповідальність за свої дії та вчинки. Потрібно розуміти, що не держава дарує права людині, а людина сама свідомо і відповідально користується сукупністю невідчужуваних прав і свобод, даних їй суспільством, маючи при цьому і необхідну відповідальність за свої вчинки.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Кузнецов А. С. «Надкушенный суверенитет»: проблема категории «суверенитет» при исследовании субнациональной дипломатии. *ПОЛИТЭКС*. 2006. № 3. С. 6–8. 2. Зорькин В. Д. Интеграция европейского конституционного пространства: вызовы и ответы. *Сравнительное конституционное обозрение*. 2007. № 2 (59). С. 64–68. 3. Устав Организации Объединенных Наций // Действующее международное право: документы : в 2 т. : учеб. пособие / сост. Ю. М. Колосов, Э. С. Кривчикова. М., 2007. Т. 1. С. 11. 4. Яковюк І. В. Співвідношення державного суверенітету і наддержавної організації влади: постановка питання // Організаційні та правові проблеми забезпечення державного суверенітету : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27 берез. 2009 р.). Харків, 2009. С. 10–11. 5. Tomuschat C. International Law: Ensuring the Survival of Mankind on the Eve of a New Century, General Course on Public International Law, in 281 Recueil des Cours 42 (1999). P. 11–12.



БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.158.12

Негода Ю. А.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сутність поняття «бюджетування». Розглянуто умови успішного формування, впровадження та функціонування системи бюджетування на підприємстві. Визначено вплив бюджетування на формування гнучкого розвитку підприємства.

Ключові слова: бюджет, бюджетування, інструмент управління, організація, планування, мотивація, контроль, гнучкий розвиток.



Анотація. Исследовано сутність поняття «бюджетирование». Рассмотрены условия успешного формирования, внедрения и функционирования системы бюджетирования на предприятии. Определено влияние бюджетирования на формирование гибкого развития предприятия.

Ключевые слова: бюджет, бюджетирование, инструмент управления, организация, планирование, мотивация, контроль, гибкое развитие.

Annotation. The essence of the concept of «budgeting» is investigated. The conditions for the successful formation, implementation and functioning of the budgeting system at the enterprise are considered. The influence of budgeting on the formation of flexible development of the enterprise is determined.

Keywords: budget, budgeting, management tool, organization, planning, motivation, control, flexible development.

На сучасному етапі господарювання успішне функціонування підприємства, його конкурентоспроможність залежить від рівня якості існуючої системи управління, можливості оперативно оцінювати реакцію підприємства на зміни в ринковому середовищі. Впровадження системи бюджетування як методу удосконалення управління для забезпечення його довготривалої ефективної діяльності є основним завданням керівництва підприємства. Бюджетування полягає у чіткому встановленні напрямів використання матеріальних і фінансових ресурсів, що дозволяє досягти стратегічно важливі показники його господарської діяльності. Отже, для вітчизняних підприємств залишається актуальним питанням визначення впливу бюджетування на формування гнучкого розвитку підприємства.

Сутність поняття бюджетування висвітлено у багатьох працях як вітчизняних, так і закордонних авторів. Такі вчені та фінансисти-практики, як Сергеев І., Квасницька Р., Білобловський С., Кармінський А., Білик М., Харко А. у своїх дослідженнях розглядають складові системи бюджетування, особливості складання бюджетів. Проте питання щодо визначення можливостей бюджетування як інструменту управління розвитком підприємства потребують подальшого розгляду.

Метою роботи є дослідження процесу бюджетування на підприємстві та визначення його впливу на розвиток підприємства.

Впровадження системи бюджетування на підприємстві сприяє оптимізації ресурсних потоків, забезпечує економію ресурсів, підвищує рівень інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності підприємства в цілому. Бюджетування є інструментом для оперативної оцінки управлінської праці. Цей процес дозволяє оцінити якість управлінських рішень і забезпечує підприємство оперативною інформацією про стан його діяльності.

Проблемою впровадження системи бюджетування на підприємствах займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, в своїх роботах науковці розкривають природу, функції, методи, зміст бюджетування, можливість застосування цього інструменту економічного управління на підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи щодо визначення поняття «бюджетування»

Автор	Зміст визначення
Сергеев І. В., Шипіцин А. В. [1]	Короткострокове планування витрат підрозділів
Квасницька Р. С., Джерелейко С. О. [2]	Процес розробки, виконання, контролю та аналізу фінансового плану, який охоплює всі сторони діяльності господарської структури, що дозволяє зіставити витрати й отримані результати на наступний період
Білобловський С. [3]	Технологія фінансового планування, обліку, контролю доходів і витрат, одержуваних від бізнесу на всіх рівнях управління, що дає змогу аналізувати прогнозовані й отримані фінансові показники
Крайник О. П. [4]	Процес планування майбутньої діяльності його результатів системою бюджетів
Кармінський А. М. [5]	Складання бюджету в межах формального процесу планування
Терещенко О. О. [6]	Процес складання бюджетів і контролю за їх виконанням
Щиборщ К. В. [7]	Акцентує увагу на здатності бюджетування до проведення постійного план-факт аналізу
Білик М. Д. [8]	Стандартизований процес, що базується як на самостійно розроблених підприємством, так і на загально визначених вимогах і процедурах
Харко А. Ю. [9]	Планування діяльності підприємства шляхом розроблення системи взаємозв'язаних бюджетів, комплексно орієнтованих на ринкові потреби й покликаних забезпечити стійкий фінансовий стан і поступальний розвиток підприємства відповідно до його головної місії та статутних завдань



Таким чином, найбільш ширше поняття процесу бюджетування в своїх роботах дає Харко А. Ю, стверджуючи, що під бюджетуванням у сучасних умовах господарювання слід розуміти планування діяльності підприємства шляхом розробки системи взаємопов'язаних бюджетів, комплексно орієнтованих на ринкові потреби і покликаних забезпечити стійкий фінансовий стан і поступальний розвиток підприємства відповідно до його головної місії та статутних завдань [9].

Досліджуючи складові процесу бюджетування, необхідно враховувати функції менеджменту, взаємоузгодженість і можливість регулювання за виробничими підрозділами, рівнями управління, окремими фахівцями та керівниками. Для ефективного планування діяльності підприємства потрібно чітко деталізувати управлінські процеси, регламентувати повноваження та відповідальність працівників управління. Для цього складаються бюджети підрозділів, які зводяться в систему бюджетів підприємства. Процес бюджетування не завершується розробкою планів, а передбачає постійне порівняння фактичних показників з плановими, а отже, їх коригування. Помісячна деталізація річних показників бюджетів, можливість їх постійного коригування і наближення до фактичних формують достовірну інформаційну базу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень [6–8]. Таким чином, розроблені бюджети відіграють роль стандартів при здійсненні управлінського контролю.

Система бюджетів відіграє і мотиваційну функцію управління. Бюджетування допомагає знизити вплив ризиків при прийнятті управлінських рішень. Прозорість руху грошових коштів, яка створюється із запровадженням бюджетування, сприяє економії всіх видів витрат, зниженню собівартості продукції і зрештою – зростанню прибутковості окремих підрозділів і підприємства в цілому [10].

Таким чином, для успішного формування, впровадження та функціонування системи бюджетування на підприємстві необхідне дотримання певних умов [8; 9]:

1. Вдосконалена організаційна структура підприємства, що визначає функції і відповідальність керівників, структур бізнес-процесів, адже від ступеня її раціональності залежить швидкість і якість планування облікової системи.

2. Інтеграція бюджетування з організаційною та інформаційною структурами підприємства і схемами виконання бізнес-процесів. На першому етапі розробки системи бюджетування відбувається закріплення організаційної структури підприємства відповідно до його цілей і поточної ситуації в зовнішньому середовищі. На другому – задаються правила руху інформації (документів, реєстрів), які відображають господарську діяльність підприємства в цілому і його підрозділів.

3. Стандартизація даних і налагоджування системи їх спільного використання всіма підрозділами підприємства.

4. Структуризація процесів, розподіл функцій і визначення осіб, відповідальних за конкретні процеси. Дотримання цієї умови дозволяє автоматизувати всі необхідні для цього операції та спростити процес бюджетування.

Отже, бюджетування – це безперервний процес складання і коригування бюджетів підприємства на основі взаємопов'язаних прогнозних розрахунків, які визначають надходження і видатки, доходи і витрати, прибутки і збитки, а також контроль та оцінку виконання бюджетів, що сприяє ефективному управлінню фінансовими ресурсами та узгоджує між собою основні складові діяльності підприємства – фінанси, постачання, виробництво, збут з метою досягнення певних фінансових результатів.

Ця технологія охоплює всі функціональні сфери діяльності підприємства: виробництво, продаж, контроль якості, маркетинг, адміністрування, управління персоналом.

Таким чином, бюджетування на підприємстві є інструментом оперативного управління, використання якого дозволить планувати фінансово-господарську діяльність, направляти діяльність всіх підрозділів на досягнення певного фінансового результату, оптимізувати фінансові потоки, вчасно виявляти відхилення планових і фактичних показників і оперативно коригувати діяльність для гнучкого розвитку підприємства.

Науковий керівник – старший викладач Усенко Н. М.

Література: 1. Сергеев В. В., Шипицын А. В. Оперативное финансовое планирование на предприятии : монография. М. : Финансы и статистика, 2014. 288 с. 2. Квасницька Р. С., Джерелейко С. О. Концептуальні підходи до визначення поняття «бюджет підприємства». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 1. Т. 1. С. 30–33. 3. Білобловський С. Складові елементи процесу бюджетування. *Економіка. Право*. 2002. № 8. С. 20–25. 4. Крайник О. П., Клепова З. В. Фінансовий менеджмент. Львів : Державний університет «Львівська політехніка» ; Київ : Дакор, 2000. С. 48–52. 5. Карминский А. М., Оленев Н. И., Примак А. Г., Фалько С. Г. Контроллинг в бизнесе: Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях. М. :



Финансы и статистика, 2002. 312 с. **6.** Терещенко О. О. Теоретичні засади бюджетування на підприємстві. *Фінанси України*. 2001. № 11. С. 17–23. **7.** Щиборщ К. В. Бюджетирование деятельности промышленных предприятий. М. : Дело и Сервис, 2001. 348 с. **8.** Білик М. Д. Бюджетування у системі фінансового планування. *Фінанси України*. 2009. № 3. С. 97–109. **9.** Харко А. Ю. Бюджетування у процесі управління фінансовою діяльністю підприємства. *Фінанси України*. 2001. № 9. С. 87–91. **10.** Кочетков А. В., Овчаренко Е. И. Планирование производственных затрат в сельском хозяйстве : науч.-метод. пособие. Луганск : Элтон-2, 2001. 108 с.



ОСНОВНІ СКЛАДОВІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 330.115:65

Нежид І. К.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено актуальній проблемі визначення важливості антикризового управління та його складових у роботі підприємства. У роботі обґрунтовано сутність поняття антикризового управління і визначено основні його складові.

Ключові слова: антикризове управління, ефективність, функціонування підприємства, криза.

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме рассмотрения важности антикризисного управления и его составляющих в работе предприятия. В работе обоснована сущность понятия антикризисного управления, и определены основные составляющие его эффективного функционирования.

Ключевые слова: антикризисное управление, эффективность, функционирование предприятия, кризис.

Annotation. The article is devoted to the topical issue of consideration of the importance of the concept of crisis management and its components in the work of the enterprise. The essence of the concept of crisis management is substantiated in the work and the main components for its effective functioning are determined.

Keywords: crisis management, efficiency, enterprise functioning, crisis.

Для забезпечення і підтримки успішного функціонування будь-якого підприємства його діяльність повинна досягти високого рівня конкурентоспроможності. Нестабільне зовнішнє середовище вимагає від конкурентоспроможного підприємства гнучкості та адаптивності до нових умов. Саме антикризове управління допомагає проаналізувати всі можливі ризики виникнення криз у діяльності організації та сформулювати превентивні міри для їх уникнення. Питанню антикризового управління присвячені праці таких видатних науковців, як: Скібіцький О. М., Бланк І. А., Лігоненко Л. О., Файншмидт Є. О. та ін.

Метою статті є дослідження аналізу підходів до визначення поняття антикризове управління та його складових у роботі підприємства.

В умовах сьогодення ефективно антикризове управління є основою міцного положення підприємства на ринку, стійкого фінансового стану підприємства за умов зміни політичних, економічних і соціальних факторів у країні. Більшість науковців розглядають антикризове управління як управлінський процес, спрямований на недопущення кризи та її усунення з найменшими втратами для підприємства.

Антикризове управління – це управління, яке націлене на запобігання можливим серйозним ускладненням у ринковій діяльності підприємства, забезпечення його стабільного, успішного господарювання [1].



В цілому особливістю антикризового управління, порівняно з іншими видами управління, є те, що ухвалення управлінських рішень здебільшого здійснюється в умовах високого рівня невизначеності, дефіциту часу, обмеженості фінансових ресурсів, наявності ознак розвитку кризових процесів. Антикризове управління – дуже актуальне поняття для українських підприємств, адже фінансовий стан більшості з них діагностується як кризовий в нинішніх мінливих умовах господарювання. В умовах трансформаційних змін національної економіки гострою стає проблема виживання, оскільки найбільшого удару зазнають підприємства країн, що розвиваються.

Антикризове управління, безумовно, націлено на превентивні міри, але, на думку окремих науковців, антикризові заходи слід застосовувати в умовах реальної перспективи банкрутства підприємства [2]. За такого підходу повністю ігнорується діагностика загрози банкрутства на ранніх стадіях її виникнення і акцентується увага лише на розробці і реалізації шляхів виходу підприємства з кризового стану.

Тому слід зазначити, що антикризове управління можна поділити на чотири групи. Перша група містить проблеми розпізнавання передкризових ситуацій. Друга група проблем антикризового управління пов'язана з методологічними проблемами життєдіяльності організації. Ця група об'єднує комплекс проблем фінансово-економічного характеру.

Проблематику антикризового управління можна подати і в диференціації технології управління – третя група проблем. Вона містить у найбільш загальному розгляді проблеми моніторингу криз і розробку прогнозів розвитку соціально-економічних систем, проблеми розробки управлінських рішень. Четверта група проблем стосується конфліктології та селекції персоналу, які завжди супроводжують кризові ситуації [3].

Організація процесу антикризового управління, хоча і є різною для кожного підприємства, проте завжди базується на таких принципах, як:

- цілеспрямованість;
- послідовність вирішення проблем;
- своєчасність прийняття управлінських рішень;
- гнучкість;
- оцінка позитивних і негативних наслідків прийнятих рішень.

Вищезазначені фактори доводять доцільність системного підходу до тлумачення визначення та сутності антикризового управління, а також розробки і реалізації його дієвого механізму, що полягає у запобіганні кризовому стану, ефективному подоланні кризи та ліквідації негативних наслідків.

Отже, розробка антикризової програми підприємства являє собою впровадження обґрунтованих заходів, що приймаються для досягнення конкретних задач і цілей. Результати проведеної діагностики формують зміст програми з обмеженням у ресурсах та часі. Пошук оптимального поєднання стратегічних, тактичних та оперативних цілей по виведенню підприємства з кризового стану залежить від фази кризи, жорсткості часових умов і наявності ресурсів на підприємстві. На методику розробки програми також мають значний вплив розмір підприємства, його форма власності та реальне становище ринку. Якщо в процесі систематичного моніторингу зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства не виявлено негативних явищ, антикризове управління має характер «пасивного»: увага концентрується на завчасній розробці антикризових заходів, вдосконаленні системи управління, формуванні кадрового потенціалу для роботи в кризових ситуаціях, завчасному накопиченні ресурсів тощо [4].

Основою «активного» антикризового управління є швидка реакція на зміну зовнішнього і внутрішнього середовища на основі заздалегідь розроблених заходів [4].

Для оцінки ефективності антикризового управління можна використовувати таку систему критеріїв ефективності:

- 1) досягнута зміна найважливіших показників фінансово-господарської діяльності і фінансового стану підприємства за період антикризового управління (порівняно з початком реалізації антикризових процедур);
- 2) швидкість отримання позитивних змін в одиницю часу;
- 3) позитивна ефективність, певне співвідношення між досягнутим приростом результатів фінансово-господарської діяльності та обсягом витрат;
- 4) достатність змін для відновлення параметрів життєздатності підприємства, яка оцінюється шляхом порівняння фактично досягнутих показників з еталонними (цільовими) значеннями, за якими оцінюється життєздатність;
- 5) доцільність антикризових заходів [5].

Представлені критерії можуть стати базисом для побудови ефективної системи антикризового управління, як локальних, так і загальних показників фінансово-економічного стану підприємства та адекватної оцінки проведених антикризових заходів.



Програма антикризових заходів має відбуватися не тільки комплексно, але і послідовно. Можна виділити такі основні етапи антикризового управління.

Перший етап полягає у діагностиці кризового стану і загроз банкрутства підприємства, що може здійснюватися як співробітниками підприємства, так і зовнішніми незалежними експертами.

Другий етап направлений на визначення мети та завдань антикризового управління. Результати проведеної діагностики дозволяють визначити глибину кризи, яка охопила підприємство, а отже, визначити мету та завдання антикризового управління.

Третій етап включає визначення суб'єкта антикризової діяльності. На цьому етапі роботи необхідно визначити суб'єкта, який бере на себе відповідальність за розробку та реалізацію антикризових процедур, установити його повноваження стосовно розробки та впровадження антикризової програми.

Четвертий етап представляє оцінку часових обмежень процесу антикризового управління, що визначаються часом, наявним у підприємства, до порушення справи про банкрутство і адміністративного обмеження повноважень існуючого керівництва.

П'ятий етап полягає в оцінюванні ресурсного потенціалу антикризового управління, оскільки ресурсний потенціал також є лімітом обмеження антикризового процесу.

Шостий етап являє собою розробку антикризової програми підприємства, яка виступає обґрунтованою сукупністю заходів, що мають бути вжиті для досягнення визначених цілей та задач антикризового управління.

Сьомий етап включає в себе впровадження антикризової програми та контроль за її виконанням.

Восьмий етап передбачає розробку та реалізацію профілактичних заходів щодо запобігання повторенню кризи.

Таким чином, антикризове управління є важливою системою заходів для підприємства будь-якої форми власності та сфери діяльності. Завдяки своїй гнучкості воно може формуватися та змінюватися відповідно до певних вимог.

Антикризове управління можна представити як комплексний процес з діагностики, попередження, нейтралізації та подолання кризових явищ. Мінливі умови ринку диктують необхідність швидкого реагування на внутрішні та зовнішні зміни для утримання передових позицій на ринку та подолання кризових явищ з найменшими втратами. При ефективно організованій системі антикризового управління негативні тенденції можуть бути своєчасно виявлені і усунені на ранніх стадіях. Тому подальші дослідження мають здійснюватися у напрямку формування поглибленої системи антикризових заходів для підприємства, з урахуванням його специфіки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Скібіцький О. М. Антикризовий менеджмент : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2009. 568 с. 2. Ван Хорн Дж. К. Основы финансового менеджмента. М. : Вильямс, 2008. 1232 с. 3. Бланк И. А. Финансовый менеджмент : учеб. курс. Киев : Эльга, Ника-Центр, 2004. 656 с. 4. Файншмидт Е. А. Теория антикризисного управления. М. : Российская академия государственной службы при Президенте РФ, 2010. 166 с. 5. Лігоненко Л. О., Хіленко О. О., Дянков І. І. Банкрутство та санація суб'єктів господарювання в Україні : монографія. Київ : ХНЕУ, 2011. 348 с.





ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОГО АЛЬПІНІЗМУ

УДК 339.137:69

Олійник Ю. Л.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто галузь послуг промислового альпінізму й особливості її розвитку. Визначено сутність поняття «конкурентоспроможність» та здійснено узагальнення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності будівельно-монтажних організацій в галузі промислового альпінізму.

Ключові слова: конкурентоспроможність, промисловий альпінізм, конкурентні переваги, напрями підвищення конкурентоспроможності.

Аннотация. В статье рассмотрены отрасли услуг промышленного альпинизма и особенности ее развития. Определена сущность понятия «конкурентоспособность», и осуществлено обобщение мероприятий по повышению конкурентоспособности строительно-монтажных организаций в области промышленного альпинизма.

Ключевые слова: конкурентоспособность, промышленный альпинизм, конкурентные преимущества, направления повышения конкурентоспособности.

Annotation. The article considers the field of industrial mountaineering services and features of its development. The essence of the concept of «competitiveness» is defined and the generalization of measures on increase of competitiveness of the construction and assembly organizations in the field of industrial mountaineering is carried out.

Keywords: competitiveness, industrial mountaineering, competitive advantages, directions of competitiveness increase.

Загальносуспільний розвиток і розвиток інфраструктури відбувається дуже стрімко на сьогодні, що обумовлює розширення ринку надання послуг промислового альпінізму. Проте водночас з підвищенням попиту значно зростає конкуренція, та відбувається стрімке поповнення ринку новими «гравцями».

Актуальність теми цієї роботи обумовлена тим, що конкурентоспроможність підприємств є однією з найважливіших категорій ринкової економіки і характеризує можливість та ефективність адаптації до умов конкурентного середовища. А особливого значення підвищення конкурентоспроможності набуває в галузях, які стрімко розширюються, до яких і відноситься галузь послуг промислового альпінізму.

Питання конкуренції та конкурентоспроможності розглянуто в працях таких відомих авторів, як Красностанова Н., Должанский І., Кузьмін О., Балабанова Л., Чорна О. та ще багатьох. Питанням вивчення безпосередньо факторів конкурентоспроможності будівельно-монтажних підприємств присвячені роботи Куклінової Т., Щербіної С., Пинди Ю., Россіної О. Але слід зазначити, що думки вітчизняних і зарубіжних учених з приводу цих питань різноманітні, інколи вони збігаються, а іноді існують певні протиріччя. Незважаючи на численні розробки, можна зазначити, що проблема визначення шляхів підвищення конкурентоспроможності промислового альпінізму є актуальною та недостатньо опрацьованою.

Метою роботи є виявлення особливостей розвитку галузі промислового альпінізму та узагальнення заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності будівельно-монтажних організацій в галузі промислового альпінізму в Україні.

Підтримання належного високого рівня конкурентоспроможності будівельно-монтажних підприємств є складним процесом, котрий вимагає постійних пошуків нових шляхів для розвитку. Для цього потрібно розуміти, які саме фактори мають найбільший вплив.

На цей момент не існує єдиної думки серед експертів щодо факторів, які негативно чи позитивно впливають на конкурентоспроможність підприємств цієї сфери.

Отже, вивчення особливостей забезпечення конкурентоспроможності підприємств цієї галузі має велике значення, оскільки розвиток організації неминуче пов'язаний з конкуренцією і протистоянням на ринку іншим



постачальникам подібних послуг. У механізмі ринкової взаємодії конкуренція відіграє роль основної рушійної сили розширеного відтворення й ефективної самоорганізації. Створення стійких конкурентних позицій передбачає підвищення рівня конкурентоспроможності.

У сучасних умовах господарювання більшість підприємств перебувають у безперервному процесі вдосконалення системи управління, спрямованої на забезпечення стійких конкурентних позицій на ринку, пристосування до умов зовнішнього середовища, пошуку способів протидії конкурентам, що обумовлюється необхідністю вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Конкуренція безпосередньо пов'язана з конкурентними перевагами, які, своєю чергою, формують конкурентоспроможність. Конкурентним підприємством є таке підприємство, яке здатне пристосовуватися до несталих умов, ефективно функціонувати в умовах ризиків і невизначеності, надавати конкурентоспроможну продукцію та послуги [1].

Конкурентоспроможність підприємства – це його комплексна порівняльна характеристика, яка відображає ступінь переваг над підприємствами-конкурентами за сукупністю оціночних показників діяльності на певних ринках, за певний проміжок часу [2].

Український вчений О. Є. Кузьмін визначив категорію «конкурентоспроможність» як сукупність важелів і способів впливу на сфери створення й реалізації конкурентоспроможних товарів, цілі та відповідальність суб'єктів господарювання, що реалізуються за допомогою сукупності управлінських засобів [3].

Промисловий альпінізм – це спеціальна технологія виконання висотних робіт із використанням альпіністського спорядження і мотузок. Промисловий альпінізм («промальп») користується попитом досить часто. Будівельні, рекламні, клінінгові компанії часто виконують висотні роботи методом промислового альпінізму. Така технологія виконання висотних робіт актуальна в сучасному світі, без неї неможливо уявити, як виконуватиметься та чи інша робота [4].

Ринок активно розвивається не дивлячись на певні особливості та негативні чинники впливу. До основних факторів, що впливають на розвиток промислового альпінізму в країні, слід віднести:

- нестабільність попиту на ці послуги;
- пошук ринку збуту (бар'єрів для виходу на європейські ринки);
- динаміку цін на ресурси;
- показник стабільності в країні;
- особливості державного регулювання;
- співвідношення цін та якості надання послуг.

Український ринок сьогодні налічує такі компанії, які займаються промисловим альпінізмом, як «Промальп-Груп», «Альтіус», «Альпініст», «КиєвАльп», «УкрАльп», «МонтажЄвроБуд», «Верхолаз-Сервіс». Лідером серед інших є ТОВ «Укр-Альп», проте його частка ринку є не значно відмінною від інших, що говорить про більш-менш рівноцінний розподіл конкурентів. Це обумовлює високий рівень конкуренції у галузі та необхідність пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності певного гравця.

Конкурентоспроможність промислового альпінізму визначають його порівняльні конкурентні переваги щодо інших підприємств, що діють на інвестиційно-будівельному ринку. Конкурентоспроможність будівельно-монтажних компаній передбачає у них наявність індивідуального набору конкурентних переваг, що визначають їх ключові фактори успіху, які забезпечують стабільне та надійне функціонування. До числа таких конкурентних переваг можна віднести таке [6]:

- 1) висока якість надання будівельно-монтажних послуг;
- 2) швидкі терміни реалізації;
- 3) обґрунтована вартість;
- 4) професіоналізм працівників;
- 5) репутація організації;
- 6) досвід робіт у цій сфері;
- 7) сучасний рівень управління та організаційного розвитку.

Дослідження особливостей ринку та послуг, що надаються, дозволили визначити, що основними заходами набуття та підвищення конкурентоспроможності будівельно-монтажних організацій в галузі промислового альпінізму можуть бути такі [6; 8]:



- 1) залучення до справ організації молодих спеціалістів, що здатні впроваджувати в життя новітні і сучасні ідеї;
- 2) розробка ефективного бізнес-плану;
- 3) впровадження ефективної рекламної компанії на підприємстві;
- 4) введення нової техніки та підвищення технічного рівня;
- 5) створення в межах підприємства будівельно-монтажного управління;
- 6) розширення сфери надання послуг і робіт;
- 7) баланс між якістю та ціною;
- 8) більш вигідне місце розташування підприємства порівняно із конкурентами;
- 9) привітний офіс та обслуговуючий персонал;
- 10) краще обслуговування клієнтів;
- 11) впровадження нових методів будівництва (будівельні конструкції, поточний метод ведення робіт) тощо.

Цей перелік заходів є умовним, а тому кожне окреме підприємство має спиратися у своїй діяльності на ті заходи, які найбільше сприятимуть вирішенню поставленого завдання – досягнення та підвищення рівня своєї конкурентоспроможності. Всі запропоновані заходи та багато інших допоможуть приваблювати зростаючу кількість споживачів, а отже, утвердитись на ринку.

Таким чином, за результатами дослідження було визначено чинники, що впливають на розвиток галузі промислового альпінізму, та узагальнено заходи щодо підвищення рівня конкурентоспроможності будівельно-монтажних організацій в галузі промислового альпінізму.

Український ринок промислового альпінізму має багато перспектив для свого розвитку. Тому буде доцільно в подальшому більш детально та розгорнуто розглянути методіку оцінки конкурентоспроможності будівельно-монтажних підприємств з урахуванням різноманітних факторів впливу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Селезньова Г. О.

Література: 1. Красностановова Н. Е., Маковеев П. С. Стратегічний аналіз і оцінка конкурентоспроможності промислового виробництва. *Фінансова консультація*. 2007. № 21 С. 55–59. 2. Должанский І. З., Загорна Т. О. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2006. 384 с. 3. Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : підручник. Львів : Компакт-ЛВ, 2005. 304 с. 4. Промисловий альпінізм. URL: <http://alpinisty.com.ua/uk/>. 5. Чорна О. В. Конкурентні переваги підприємства та методи, шляхи їх визначення. *Економічний простір*. 2012. № 4. С. 45–48. 6. Щербініна С. А., Криворученко А. В., Кісельов І. Р. Конкурентоспроможність будівельних підприємств як напрям підвищення економічної ефективності житлового будівництва. *Вісник НУВГП. Серія «Економіка»*. 2014. Вип. 1 (65). С. 419–425. 7. Куклінова Т. В. Фактори конкурентоспроможності будівельних підприємств в умовах загострення кризових явищ. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 1 (1). С. 138–141. 8. Забезпечення то особливості оцінки конкурентоспроможності в будівництві. URL: <https://financeworld.com.ua/zabezpechennya-to-osoblivosti-ocinki-konkurentospromozhnosti-v-budivnictvi/>.





ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГУ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658:[004.738.5:339.138]

Павлюк К. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сутність інтернет-маркетингу та його переваги для підприємства. Проаналізовано сучасні інструменти інтернет-маркетингу для маркетингової діяльності підприємства, обґрунтовано доцільність їхнього використання. Проведено порівняльну характеристику каналів платного просування.

Ключові слова: інтернет-маркетинг, SEO, реклама, SMM, Інтернет.

Аннотация. Исследованы сущность интернет-маркетинга и его преимущества для предприятия. Проанализированы современные инструменты интернет-маркетинга для маркетинговой деятельности предприятия, обоснована целесообразность их использования. Проведена сравнительная характеристика каналов платного продвижения.

Ключевые слова: интернет-маркетинг, SEO, реклама, SMM, Интернет.

Annotation. The essence of Internet marketing and its advantages for the enterprise are investigated. The modern tools of Internet marketing for marketing activity of the enterprise are analyzed, the expediency of their use is substantiated. A comparative description of paid promotion channels is made.

Keywords: internet marketing, SEO, advertising, SMM, Internet.

Сьогодні важко знайти підприємство, яке б не користувалося Інтернетом, в тому числі для цілей маркетингу. Інтернет дозволяє збирати інформацію про споживачів, конкурентів, ринок, допомагає отримувати дані щодо змін у зовнішньому середовищі, однак найчастіше він використовується саме для просування продукції чи послуг.

Інструменти інтернет-маркетингу активно впроваджуються в практичну діяльність вітчизняних підприємств вже не перший рік, однак теоретичних досліджень за цією темою і досі відносно небагато. Крім того, Інтернет є дуже динамічним середовищем, в якому постійно з'являються нові інструменти, які дозволяють удосконалювати маркетингову діяльність компаній. Отже, дослідження й аналіз інструментів інтернет-маркетингу сьогодні набуває актуальності.

Теоретичними дослідженнями в галузі Інтернет-маркетингу займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Романенкова О. [1], Афанасьєва О. [2], Карпова С. [3], Лукічева Т., Молчанов М., Воробйова І. [4], Осадчий В. [5]. Однак в електронному маркетингу набагато швидше, аніж в класичному, можуть з'являтися нові інструменти та напрями, а старі втрачати актуальність, тому теоретичні дослідження за цією темою вимагають оновлення та актуалізації.

Метою статті є дослідження інструментів інтернет-маркетингу та наукове обґрунтування доцільності їхнього впровадження в маркетингову діяльність підприємства задля підвищення її ефективності.

Інтернет-маркетинг – це теоретичні й методологічні засади з організації маркетингу в гіпермедійному середовищі Інтернету.

Інтернет-маркетинг включає в себе всі ті ж аспекти маркетингової діяльності, що й традиційний маркетинг, а саме: дослідження ринку, покупців, конкурентів і зовнішнього середовища, визначення цільової аудиторії, просування продукції та послуг, взаємодія з посередниками тощо. Однак все ж таки він має певну специфіку, яка пов'язана із появою нових інструментів маркетингової діяльності та розвитком великої кількості дочірніх підгалузей. Так, відбувається поєднання класичних напрямів маркетингу та новітніх інформаційних технологій [1, с. 15].

До основних переваг, що обумовлюють ведення чи просування бізнесу в Інтернеті, належать такі [2, с. 5]:

- 1) створення і підтримка іміджу компанії;
- 2) розширення можливостей та послуг для клієнта;



- 3) можливість цілодобової роботи та підтримки;
- 4) доступність інформації;
- 5) стрімкий розвиток електронної комерції;
- 6) мінімізація витрат.

Таким чином, використання можливостей мережі Інтернет значно підвищує ефективність маркетингової діяльності підприємства.

Електронний маркетинг давно зарекомендував себе як окремий напрямок діяльності, що включає в себе велику кількість інструментів. Вони стосуються рекламної діяльності компанії, роботи з веб-сайтами, побудови взаємодії з цільовою аудиторією тощо.

Підприємство може користуватися як окремими інструментами, так і поєднувати їх для створення ефективної системи просування продукції та послуг в Інтернеті. Інструменти електронного маркетингу, які використовуються підприємствами сьогодні, а також їхню характеристику наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Інструменти електронного маркетингу

№	Назва	Характеристика
1	Медійна (дисплейна) реклама	Вид реклами, орієнтований на візуальне сприйняття аудиторією. До неї відносяться: банери; розсилки; контекстна реклама; заходи, паблік рілейшнз; статті
2	Контекстна реклама	Різновид реклами, показ якої залежить від інтересів кожного користувача в Інтернеті: запитів у пошукових системах, сайтів, які відвідуються, тематики, якій приділяється увага [6]
3	Search Engine Marketing (SEM)	Search Engine Marketing (маркетинг у пошукових системах) – комплекс дій, пов'язаних з публікацією інформації про підприємство, його продукцію в пошукових системах для залучення відвідувачів [3, с. 163]
4	Search Engine Optimization (SEO)	Search Engine Optimization (пошукова оптимізація) – процес роботи над сайтом, його внутрішніми факторами, що впливають на ранжування в пошукових системах (структурою, контентом, кодом HTML), зовнішніми факторами ранжування (посиланнями для збільшення релевантності за ключовими словами, збільшення популярності сайту для пошукових машин і збільшення позицій в пошукових результатах) для залучення відвідувачів [7]
5	Social Media Marketing (SMM)	Social Media Marketing (маркетинг у соціальних мережах) являє собою рекламно-інформаційну діяльність, яка націлена на поширення інформації про рекламований об'єкт в соціальних мережах і блогосфері за допомогою створення спільноти цільових споживачів і управління ним [8, с. 8]
6	Нестандартні рекламні носії	До таких відносяться, зокрема, промо-ігри та вірусні ролики. Промо-ігри являють собою інтеграцію бренду з грою, що створює у користувача тривалий контакт з компанією, і на тлі викликаних грою емоцій сприяє формуванню позитивного сприйняття бренду [9, с. 200]. Вірусні ролики – це відеоконтент з максимальної залученістю – обговорення, коментування, копії, пародії та активна реакція в ЗМІ
7	Мобільна реклама	Комплекс заходів, націлених на залучення клієнтів через мобільні пристрої. До неї відносяться: всі форми реклами на мобільному екрані; реклама в додатках в Інтернеті; відеореклама; мобільні повідомлення (рекламні SMS- і MMS-розсилки, SMS-хвости) та реклама в додатках [4, с. 346]
8	Доповнена реальність	Технології, в яких реальний світ доповнюється віртуальними об'єктами. Такі технології дають можливість примірити одяг, не надягаючи його в реальності, перед купівлею онлайн або побачити тривимірну модель машини, розташувачи перед камерою рекламний буклет з її зображенням [5]

Особливої уваги потребують ті методи просування, які використовуються для прямої реклами, адже вони є найпоширенішими сьогодні. До них відноситься, зокрема, модель PPC (Pay per Click), яка охоплює різні інструменти інтернет-маркетингу. PPC – це модель показу реклами, яка орієнтована на плату за клік. При цьому різновидів реклами та інтернет-банерів може бути велика кількість: пошукова реклама, контекстно-медійна мережа, відеореклама, торговельні кампанії, універсальна реклама для мобільних додатків тощо.

До найбільш використовуваних каналів платного просування також належать SEO, таргетована реклама та SMM, контент-маркетинг та e-mail-маркетинг. Задля аналізу та порівняння методів просування розглянемо переваги та недоліки кожного методу, що наведені в табл. 2.

Таким чином, кожен із каналів просування має свої переваги та недоліки. Тому ефективність їхнього застосування залежатиме від особливостей продукту, що просувається, специфіки ринку, на якому функціонує підприємство, географічних факторів тощо.



Таблиця 2

Порівняльна характеристика каналів платного просування [10]

№	Назва	Переваги	Недоліки
1	PPC	<ul style="list-style-type: none"> – гнучкість в показі реклами; – можливість отримання швидких результатів; – чіткість у визначенні бюджету; – можливість чіткого таргетингу на цільову аудиторію 	<ul style="list-style-type: none"> – порівняно високі витрати; – складнощі в прогнозуванні результатів; – метод найчастіше сприймається споживачами як реклама, що знижує довіру до компанії
2	SEO	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення трафіку на сайт; – можливість утримувати позиції деякий час після завершення фінансування; – подібний метод не сприймається споживачами як реклама чи «нав'язування» 	<ul style="list-style-type: none"> – неможливість одразу оцінити результат; – існування мінімального порогу в бюджетуванні; – необхідність постійного та своєчасного наповнення сайту; – необхідність оновлення сайту під вимоги, що змінюються
3	Таргетована реклама та SMM	<ul style="list-style-type: none"> – залучення цільової аудиторії; – можливість постійного аналізу результатів; – можливість використання ефекту «сарафанного радіо» 	<ul style="list-style-type: none"> – значна конкуренція; – необхідність постійного інтерактиву; – аудиторія не завжди є цільовою; – обмеження в тематиках
4	Контент-маркетинг	<ul style="list-style-type: none"> – зростання довіри споживачів; – підвищення впізнаваності компанії чи бренду; – метод не сприймається споживачами як реклама 	<ul style="list-style-type: none"> – необхідність залучення висококваліфікованого копірайтера чи редактора; – складнощі із конверсією читачів у клієнтів
5	E-mail-маркетинг	<ul style="list-style-type: none"> – невисокі витрати; – можливість відстежування ефективності кореспонденції; – використання найбільш розповсюдженого засобу зв'язку в Інтернеті 	<ul style="list-style-type: none"> – наявність поштових фільтрів; – можлива відмова від розсилки/підписки; – часта зміни користувачами поштових скриньок

Підводячи підсумки, слід зазначити, що різні інструменти інтернет-маркетингу можуть значно вдосконалити маркетингову політику будь-якого підприємства. За допомогою різних інструментів роботи з сайтами, соціальними мережами, різними видами реклами компанія може покращити власну комунікаційну політику та розширити можливості для просування власної продукції чи послуг.

У статті автором досліджено основні інструменти та переваги інтернет-маркетингу, проведено порівняльну характеристику каналів платного просування та обґрунтовано доцільність інтернет-маркетингу для удосконалення маркетингової діяльності підприємства. У подальших дослідженнях буде зосереджена увага на конкретних напрямках інтернет-маркетингу, зокрема, маркетингу в соціальних мережах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ітолітова І. Я.

Література: 1. Інтернет-маркетинг : учебник для бакалавриата / под общ. ред. О. Н. Романенковой. М. : Юрайт, 2015. 288 с. 2. Інтернет-маркетинг: опорний конспект лекцій / уклад. О. П. Афанасьєва. Харків : ХДУХТ, 2017. 42 с. 3. Инновационный маркетинг : учебник для бакалавриата и магистратуры / под ред. С. В. Карповой. М. : Юрайт, 2017. 457 с. 4. Маркетинг : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Т. А. Лукичёвой, Н. Н. Молчанова. М. : Юрайт, 2016. 370 с. 5. Осадчий В. Використання засобів Інтернет у підготовці вчителя. *Молодь і ринок*. 2013. № 12. С. 32–38. 6. Контекстна реклама: все, що потрібно про це знати власнику бізнесу. URL: <https://ag.marketing/kontekstna-reklama/>. 7. Что такое SEO? URL: <https://devaka.ru/articles/what-is-seo>. 8. Простое и наглядное пособие по маркетинговым коммуникациям в социальных сетях. URL: <https://blog.ingate.ru/books/>. 9. Маркетинговые коммуникации : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / под общ. ред. О. Н. Романенковой. М. : Юрайт, 2015. 456 с. 10. Блог агентства Интернет-маркетинга «Netpeak». URL: <https://netpeak.net/ru/blog/>.





ПРОБЛЕМА БІЖЕНСТВА В УКРАЇНІ

УДК 342.9

Покусай В. О.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто правове регулювання біженства в Україні. Наведено особливості й фактори, що спричиняють вимушену міграцію. Узагальнено найбільш типові випадки подання на статус біженця та приклади процедури отримання цього статусу.

Ключові слова: біженство, вимушена міграція, правове регулювання статусу біженця.

Аннотация. Рассмотрено правовое регулирование беженства в Украине. Приведены особенности и факторы, вызывающие вынужденную миграцию. Обобщены наиболее типичные случаи подачи на статус беженца и примеры процедуры получения этого статуса.

Ключевые слова: беженство, вынужденная миграция, правовое регулирование статуса беженца.

Annotation. The legal regulation of refugees in Ukraine is considered. Features and factors causing forced migration are presented. An overview of the most typical cases of applying for refugee status and examples of the procedure for obtaining this status.

Keywords: refugee, forced migration, legal regulation of refugee status.

Безперервні військові конфлікти, економічні кризи та нестабільний соціально-політичний лад спричиняють зростання кількості біженців у наше сьогодення. Слід зазначити, що біженство, на відміну від звичайної еміграції, має вимушений характер, тому що особа покидає свою країну або місто, аби знайти захист у інших країнах, містах відповідно.

Це є актуальною проблемою для України, бо наразі існують внутрішні труднощі, через які виникають складні ситуації при прийомі та захисті біженців, їх правовий статус досі не відповідає міжнародним стандартам міграційних відносин. Також країна має проблему з нелегальною міграцією до Європи через її географічне положення.

Теоретичні та практичні питання правового статусу біженців в Україні досліджували В. Д. Андрієнко, Ю. М. Білуха, С. П. Бритченко, Ю. В. Бузницький, М. В. Буроменський, В. С. Гринчак, В. І. Євінтов.

Для подальшого розуміння статті наведено відповідні терміни.

Біженець – це особа, яка не є громадянином України і внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за різними ознаками (раси, віросповідання, національності тощо) перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом цієї країни або не бажає користуватися цим захистом внаслідок таких побоювань.

Натуралізація – процес надання іноземцю громадянства певної країни уповноваженими на те органами [1].

Додатковий захист – форма захисту, що надається в Україні на індивідуальній основі іноземцям та особам без громадянства, які прибули в Україну або перебувають в Україні і не можуть або не бажають повернутися в країну громадянської належності або країну попереднього постійного проживання внаслідок обставин [1].

У 2002 р. Україна приєдналася до Конвенції ООН 1951 р. та Протоколу 1967 р. Згідно з Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08.07.2011 р. № 3671-VI процедура отримання статусу біженства іноземними громадянами регулюється Державною міграційною службою України (далі – ДМС). Закон передбачає, що після отримання цього статусу людина має право на: працю, підприємницьку діяльність, освіту, свободу світогляду та віросповідання, оскарження в суді рішень тощо.

Іноземна особа, яка має намір бути визнаною біженцем на території цієї країни, повинна перетнути її кордон (легально / нелегально) та протягом п'яти робочих днів звернутися до органу міграційних служб із заявою про визнання біженцем особу, яка потребує додаткового захисту. Заявник повинен мати документ, який посвідчує особу. За відсутності або фальшивості документів, які посвідчують заявника, треба повідомити про це, написавши у цій заяві, й викласти виникнення обставин. Також треба надати 4 фотокартки та матеріали, що свідчать про наявність причин для отримання статусу [2].



Якщо іноземець прибув до України нелегально та не подав заяви до відповідних органів з метою отримання статусу біженця, то за це передбачається адміністративна відповідальність згідно зі статтею 203 Кодексу України про адміністративні правопорушення та встановлюється штраф у розмірі від 1700 грн до 5100 грн [3].

Після того як були подані необхідні документи та заява, територіальний орган протягом п'ятнадцяти робочих днів проводить з заявником співбесіду, аби з'ясувати та встановити об'єктивність і дійсність причин неповернення до країни походження з подальшим прийняттям рішення щодо оформлення відповідних документів або про відмову. Далі розглядом заяви займається ДМС протягом двох місяців. Якщо на цьому етапі служба не визнала особу біженцем, то заявнику надсилається повідомлення з переліком причин відмови та роз'ясненням оскарження такого рішення.

Станом на 7 липня 2020 року кількість біженців не дуже велика порівняно з іншими країнами, загалом 2126 осіб з урахуванням іноземців, які потребують додаткового захисту. Основними країнами походження біженців є Афганістан (1013 осіб), Сирія (457 осіб), Російська Федерація (137 осіб) [4].

Таку незначну кількість осіб, які отримали статус біженця або додатковий захист можна пояснити багатьма причинами:

1. Відсутність виплат, медичного страхування, забезпечення в Україні та мала одноразова допомога при отриманні статусу біженця — 17 гривень. Але усе ж таки слід зауважити, що на відміну від Німеччини, особи, які мають цей статус, можуть легально працювати без особливих на те дозволів, якщо вони вдало інтегрувались у суспільство.

2. Довгий час очікування оскільки в ДМС недостатня кількість або повня відсутність перекладачів, неузгоджене трактування законодавства та певних процедурних моментів [5].

3. Шукачі захисту за всю процедуру подання заяви не мають доступу до медицини (безкоштовної) та можливості працювати офіційно, бо дозвіл на працю треба отримувати в такому порядку, щоб роботодавець запропонував 10 мінімальних зарплат, як заробітну плату, але це вкрай маловірогідно через незнання національної мови шукачем або відсутністю потрібних кваліфікацій. Також існує проблема дискримінації, що тільки погіршує становище вимушених мігрантів.

4. Низький рівень кількості позитивних рішень за заявами на статус біженця та додаткового захисту. Станом на 1 липня 2020 р. за захистом в Україні звернулося 243 особи. За 6 місяців 2020 р. ДМС прийняла 21 рішення про визнання осіб біженцями в Україні та 38 – про визнання особами, які потребують додаткового захисту. Тобто майже 75 % заяв було відхилено [4].

5. Особи, які отримали додатковий захист, не мають права на натуралізацію.

Для того, аби зробити інтеграцію таких осіб легкою та таким чином розкрити робітничий потенціал й отримати нових платників податків або висококваліфікованих робітників, можна навести загальні ідеї поліпшення цієї ситуації.

Насамперед, треба забезпечити можливість вивчення української мови, полегшити процедуру нострифікації дипломів кваліфікованих робітників. Ці засоби полегшення інтеграції мають гарні відгуки серед інших країн, бо біженці можуть зупинити «кадровий голод» за невелику підтримку з боку держави й відносно малу затратну вартість робочої сили для країни (оскільки людина вже має вищу освіту, досвід).

З позитивних сторін, Управління Верховного комісара ООН по справам біженців надає безкоштовну правову допомогу. Завдяки цьому у 2018 р. близько 500 осіб отримали підтримку із написанням та поданням резюме, з них більше 30 змогли працевлаштуватись. Ще щорічно виділяються гранти на підвищення кваліфікації або підтримання підприємницької діяльності.

Особливістю сьогоденних біженців є те, що більше 70 % осіб походять з найбільш небезпечних країн світу. Вибір країни отримання статусу біженця або захисту не завжди базується на особистих побажаннях шукача. Багато вимушених мігрантів навіть не знали, де знаходиться Україна, і вважали, що вона у складі Європейського Союзу. Та тільки прибувши, змогли зрозуміти, куди потрапили.

Основними причинами вимушеної міграції у світі можна вважати продовольчу кризу, складну внутрішню політичну ситуацію, низький рівень соціально-економічного розвитку, регіональні конфлікти, війни та безробіття [6]. В Україні, як було написано вище, у більшості випадків країною походження мігрантів є Афганістан та Сирія. Таким чином, можна зазначити, що воєнні конфлікти та війни спричиняють найбільшу кількість біженців. До того ж такі ситуації змушують країну, що приймає біженців, надавати притулок, та унеможливають вислати прибулих у країну походження.

Таким чином, можна зазначити, що проблема біженства в Україні пов'язана з недосконалістю виконання службами міжнародного і національного права держави та тяжкою інтеграцією для осіб зі статусом біженця або додаткового захисту. Самою розповсюдженою причиною та фактором подання заяви на статус біженця є воєнні



конфлікти та війни. Основними шукачами захисту в Україні є громадяни Афганістану та Сирії, тобто особливістю можна вважати те, що більша кількість вимушених мігрантів походять з найбільш небезпечних країн світу.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту : Закон України від 08.07.2011 № 3671-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3671-17/page2>. 2. Патійчук В. О., Петрівська О. М. Просторові особливості динаміки потоків біженців у регіонах світу. Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. *Географічні науки*. 2012. № 9. С. 95–101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvvpug_2012_9_19. 3. Волкова С. Г. Правове регулювання статусу біженців в Україні. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 43. С. 241–248. 4. Статистика з основної діяльності за 01.07.2020 // Державна міграційна служба України. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/statistic/year/2020_6.pdf. 5. Михальчук Д. С. Адміністративно-правовий статус біженців в Україні // Доповіді навчально-наукового інституту права та психології НАВС. 6. Як Україна приймає біженців? // Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/svoboda-v-detalyah/29511350.html>.



СУТНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПЕРЕЖИВАНЬ ТА ОПОРІВ, ЇХ ВПЛИВ НА ПСИХІКУ ЛЮДИНИ

УДК 159.9

Поляшова А. О.

Магістрант 1 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено основним теоретичним аспектам проблеми переживання як одного з феноменів, що впливає на життя кожної особистості. Визначено та розглянуто основні види переживань і психологічні опори. Наведено характеристики цих понять, що носять практичний характер.

Ключові слова: переживання, стрес, конфлікт, фрустрація криза, проєкції, інтроєкція, ретрофлексія, дефлексія, конфлюєнція, знецінювання.

Аннотация. Статья посвящена основным теоретическим аспектам проблемы переживания как одного из феноменов, влияющего на жизнь каждой личности. Определены и рассмотрены основные виды переживаний и психологические сопротивления. Приведены характеристики этих понятий, которые носят практический характер.

Ключевые слова: переживания, стресс, конфликт, фрустрация кризис, проекции, интроекция, ретрофлексия, дефлексия, конфлюенция, обесценивания.

Annotation. The article is devoted to the main theoretical aspects of the problem of experience as one of the phenomena that affects the life of each individual. The main types of experiences and psychological support are identified and considered. The characteristics of these concepts, which are practical in nature, are given.

Keywords: experience, stress, conflict, frustration, crisis, projections, introjection, retroflexion, deflection, confluence, devaluation.



Інтенсивні зміни способу життя сучасної людини та швидкі трансформації в суспільстві потребують дослідження психологічних переживань та опорів, що впливають на внутрішній світ кожної особистості. Під час проведення психологами-практиками індивідуальної чи групової консультації або психотерапії, робота з переживаннями є основою в цих видах надання психологічної допомоги. Більшість переживань мають негативні наслідки, що впливають на психологічне здоров'я (психіку людини).

Проблеми переживань знайшли своє відображення у працях Ф. Василюка, З. Фрейда, Р. Ассаджолі, О. Леонтєва, С. Максименка; та психологічних опорів – Ф. Бассіна, Ю. Захарової, Г. Ліндсея, А. Фрейд, С. Кондратюк та багатьох інших вітчизняних і зарубіжних дослідників цієї проблематики.

Метою статті є теоретичне обґрунтування основних психологічних переживань та опорів, що впливають на психіку кожної особистості.

Багатьма провідними вченими переживання позначається як базова категорія психології, оскільки переживання мають значний вплив на психіку кожної людини. Деякі особистості можуть з ними боротись, а деяким потрібна допомога спеціалістів. У наш час дуже багато сучасної молоді звертається до психологів, психотерапевтів, щоб вони надали їм відповідну допомогу.

Під переживанням Ф. Є. Василюк розумів «особливу діяльність, особливу роботу по перебудові психологічного світу, направлену на встановлення смислової відповідності між свідомістю та буттям, загальною ціллю якої є підвищення осмисленості життя» [1].

Психологія переживань налічує такі види переживань: стрес, фрустрація, конфлікт і криза. Існують багато підходів до визначення їх понять, але наведемо ті, що, на наш погляд, є більш розповсюдженими.

Ф. Є. Василюк наголошує, що «криза – це поворотний пункт життєвого шляху, який виникає в ситуації неможливості реалізації наміченого життєвого задуму». Фрустрація – це критична ситуація, що виражається в незадоволенні предметно сфокусованої потреби (мотиву), в результаті зіткнення з предметно-визначеними бар'єром [1].

Найчастіше під емоційним стресом розуміють негативні афективні переживання, які супроводжують стрес і ведуть до неблагополучних змін в організмі людини. Емоційний стрес є головною причиною серцево-судинних уражень, неврозів, деяких захворювань шлунку та кишечника, збільшує ймовірність інфекційних захворювань і ускладнює їх перебіг.

К. К. Платонов визначає, що конфлікт – це суперечність, яка важко вирішується і пов'язана з гострими емоційними переживаннями [2].

У кожної людини, яка пережила у своєму житті психологічні переживання, такі як стрес, конфлікт, фрустрація та криза, на рівні несвідомого формуються захисні механізми (психологічний захист). Цей термін вперше був використаний Зігмундом Фрейдом в 1894 році в роботі «Захисні нейропсихози», де використовував його для опису боротьби «Я» проти хворобливих або нестерпних думок і афектів.

Учений розглядав психіку через взаємодію свідомого та несвідомого, які постійно перебувають у конфлікті. Здебільшого пояснював поняття виходячи з інстинктивного початку, що при зустрічі зі свідомим піддається різним змінам – витіснення, заперечення [3].

Психологічний захист – це властиві кожній людині стійкі способи сприйняття і переживання світу, у процесі яких окремі аспекти дійсності вона змінює, викривляє так, щоб дійсність здавалася зручнішою, сприятливішою, незагрозливою [4].

Психологічні захисти лежать в основі процесів опору. Психологічний опір можна визначити як силу в психіці людини, що протидіє імовірно неприємній ситуації.

У житті кожної людини, можливо, була така важлива подія, що могла позитивно вплинути на подальше життя, – співбесіда, побачення тощо, але напередодні цієї події людина відчувала себе погано і не хотіла її відвідати. Все це відбувалось через те, що вона мала певні травми з минулого, які саме в цей момент нагадали їй ті погані спогади, і людина знов боялась їх прожити. Але, змусивши себе прийти на таку важливу подію, всі погані почуття зникали. Все це описує психологічний опір у підсвідомому людини.

Психіка людини – це надзвичайний комп'ютер який вже прорахував всі імовірні варіанти реальності. Якщо якісь перетинаються із нашими травмами, то підсвідомість запускає комплексний механізм для «захисту» від травмуючої події [5].

Таке явище, як психологічний опір, заважає психологам у пропрацюванні травм на їх прийомі. Оскільки в ході роботи з психологом у момент наближення до своєї травми у людини починають працювати захисні механізми, що не дозволяють відкрити проблему та пережити цей біль знову. Як говорив Фрейд, «опір – це сила, яка підтримує хворобливий стан» і не дозволяє йому дотримуватися основного правила психоаналізу: говорити все, що приходить в голову.



Існують такі види психологічних опорів, як:

– проєкція – механізм психологічного захисту, в результаті якого внутрішнє помилково сприймається як те, що приходить ззовні, тобто людина приписує комусь або чомусь свої власні думки, почуття, мотиви, риси вдачі тощо, вважаючи, що вона сприйняла щось ззовні, а не зсередини самої себе. Проєкція дозволяє людині вважати власні неприйнятні почуття, бажання, мотиви, ідеї тощо чужими і, як наслідок, не відчувати за них відповідальності. Негативним наслідком такого захисту є бажання виправити зовнішній об'єкт, на який спроєктовано щось негативне, або взагалі позбавитися нього, щоб так позбавитися «викликаних ним» почуттів. Зовнішній об'єкт, тим часом, може не мати нічого спільного з тим, що на нього спроєктоване [6];

– інтроєкція як механізм психологічного захисту характеризується включенням індивідом у свій внутрішній світ сприйманих ним від інших людей поглядів, мотивів, настановлень та інших інтроєктів. Завдяки цьому інформація, що надходить ззовні, сприймається людиною як така, що походить від неї самої [6];

– ретрофлексія (утримання в собі) – це звернення енергії, що спочатку була направлена на зовнішній світ. У цьому випадку людина робить собі те, чого хотіла б отримати від інших. Ретрофлексія іноді потрібна для стримування в ситуаціях, небезпечних для нас, або які не контролюються нами [7];

– дефлексія – ухилення від контакту, втеча із ситуації «тут і зараз» з перенесенням переживань в зону розумових процесів, що не пов'язані ні з зовнішньою, ні з внутрішньою реальністю. Здоровий механізм дефлексії дозволяє відпочити і не напружуватись, зменшує напругу, що виникає при контактній взаємодії [7];

– конфлюєнція (злиття) – захисний механізм психіки (або способи переривання контакту), що полягає в «розмитті» психологічних границь суб'єкта, тобто немає усвідомлення де «Я», а де «Інший». Проявляється в неможливості розрізнити власні потреби / бажання. В «нормі» спостерігається в період виношування (мати та плід являють собою єдиний організм) та грудного годування дитини, можливий під час сексу (оргазму). У «патологічному» варіанті у особи не чітко сформовані психологічні границі [8];

– знецінення – це захисний механізм, який допомагає справлятися з тривогою, страхом, невпевненістю, провинною, соромом. Тобто свого роду «броня», в якій затишно і надійно. Такий спосіб поведінки знаходить підтвердження позитивних якостей людини, яка так робить та підтримує її самооцінку. Тобто самоповага підтримується не шляхом розвитку і самовдосконалення, а шляхом знецінення інших. Це являється нарцисичною особливістю характеру, проявляється в конкуренції з іншими, щоб доказати собі та іншим, що вона краща, чи знає, вміє більше за когось.

Потрібно врахувати, що такий метод утримання власної самооцінки не забезпечує внутрішньої гармонії. Людина, яка користується цим способом порятунку від власного неприйняття, не може усвідомлювати свої справжні почуття, у неї відсутнє почуття любові до себе. І можна сказати, що людина не приймає успіхи чи досягнення інших, тому що не приймає і знецінює себе [9].

Позитивні наслідки таких психологічних опорів: захисні механізми особистості несвідомо оберігають психіку від травм. Дозволяють зберегти стійкість особистості на фоні дестабілізуючих переживань і домогтися більш-менш успішної адаптації. Корисний (адаптивний) ефект психологічного захисту більшою мірою проявляється, коли масштаб конфлікту, який загрожує цілісності особистості, відносно невеликий. Негативні наслідки: заважають людині усвідомити свої омиани щодо власних рис характеру й мотивів поведінки, що часто ускладнює ефективне вирішення особистісних проблем. Перекручується зміст подій та переживань, щоб не завдати травми психіці, що позбавляє людину можливості активно впливати на ситуацію й усунути джерело переживань [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що психологічні переживання є, так би мовити, невід'ємною частиною життя кожної особистості, і необхідно навчитись їх мінімізувати, щоб психіка людини перебувала в здоровому стані. Деякі з науковців вважають, що психологічні опори є шкідливими та непродуктивними засобами у вирішенні внутрішніх і зовнішніх конфліктів, інша частина вважає, що психологічні опори можуть бути патологічними та здоровими, їх необхідно відрізнити, останні мають бути присутніми у повсякденному житті.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Литвиненко А. О.

Література: 1. Василюк Ф. Е. Психология переживания. М. : Изд. Москов. ун-та, 1984. 200 с. 2. Психология конфликта: курс лекций : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с. 3. Кондратюк С. М., Сердечна Л. А. Теоретичне обґрунтування механізмів психологічного захисту особистості. *Збірник наукових праць*. 2015. № 11. С. 115–118. 4. Каліна Н. Ф. Психотерапія : підручник. Київ : Академвидав, 2010. 286 с. 5. Психологічний опір – механізми та методи боротьби. URL: <https://souldoctor.org.ua/blog/1>. 6. Гошовська О. Первинні механізми психологічного захисту та вікова динаміка їхнього застосування: теоретико-емпіричний ракурс. *Проблеми за-*



гальної та педагогічної психології. 2012. Т. XIV. Ч. 6. С. 112–119. 7. Мрочко І. О., Левицька Л. В. Теоретичний аналіз сучасних підходів у дослідженні механізмів психологічного захисту. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2017. № 14. С. 232–235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2017_14_55. 8. Осипова А. А. *Общая психокоррекция : учеб. пособие*. М. : Сфера, 2002. 510 с. 9. Знецінення інших, як захист себе. URL: <https://oksanayanchak.com/osobistisnij-rozvitok/znechinennya-inshix-yak-zaxist-sebe.html>.



КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ В УКРАЇНІ

УДК 349.2

Посиній В. Є.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено ключові питання щодо нормативно-правового забезпечення колективних трудових спорів (конфліктів). Наголошено на застарілому та недосконалому законодавстві про працю. Проаналізовано норми актів законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і розкрито основні шляхи їх вирішення. Досліджено їх особливості, проблеми. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: трудовий конфлікт, колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, трудовий кодекс.

Аннотация. Исследованы ключевые вопросы нормативно-правового обеспечения коллективных трудовых споров (конфликтов). Акцентировано внимание на устаревшем и несовершенном законодательстве о труде. Проанализированы нормы актов законодательства по вопросам разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), и раскрыты основные пути их решения. Исследованы их особенности, проблемы. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовой конфликт, коллективный трудовой спор, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, трудовой кодекс.

Annotation. The article examines the key issues concerning the legal support of collective labor disputes (conflicts) are studied. Emphasis is placed on outdated and imperfect labor legislation. The norms of legislative acts on the issues of resolving collective labor disputes (conflicts) are analyzed and the main ways of their resolution are revealed. Their features, problems are investigated. Conclusions and suggestions are made.

Keywords: labor conflict, collective labor dispute, Conciliation Commission, labor arbitration, labor code.

Соціальні та економічні суперечності пронизують взаємодію всіх рівнів суспільства. Одним із різновидів соціальних конфліктів є трудові конфлікти, зокрема колективні. В умовах переходу від суспільства до ринкових відносин у процесі здійснення соціальних та економічних реформ характер і розподіл трудових конфліктів зазнали принципозових змін.

Теоретичні дослідження процедур вирішення трудових спорів і конфліктів у ринкових відносинах мають велике значення для вдосконалення трудового законодавства та подальшого розвитку системи колективних трудових спорів. Вагомий внесок у висвітлення сутності колективних трудових спорів (конфліктів), порядку їх вирішення зробили Архіреєв Д., Болотіна Н., Запара С., Кисельов І., Лазор В., Лютов М., Миронов В., Пилипенко П., Слюсар А., Чанишева Г., Швець Н. та багато інших.

Мета статті полягає у розкритті сутності конфліктів, колективних трудових спорів, причин їх виникнення та способів вирішення в умовах новітнього ринку праці.



Слово «конфлікт» у перекладі з латинської мови означає «зіткнення». В основі будь-якого конфлікту лежать розбіжності, що іноді призводять або до конструктивних наслідків (динамічний розвиток колективу), або до деструктивних.

Особливостями організаційних конфліктів є можливість перенесення особистісних відносин на організаційні, а також вплив зовнішніх чинників на соціально-психологічний клімат у трудових колективах [1]. Це має вирішальний вплив на розвиток взаємовідносин між членами команди та між підрозділами та командами, оскільки спроба усунути або локалізувати суперечливу поведінку кожного індивіда не допоможе вирішити основний обсяг проблеми та усунути конфлікти в організації. Частина причин та умов виникнення конфліктів в організації також закладається за її межами, вони можуть бути загальними та системними.

Конфлікт є фактично неминучим, якщо окремі структурні одиниці намагаються нав'язати організації свої правила, норми, інтереси [2].

Одним із різновидів соціальних конфліктів є трудовий конфлікт, природа виникнення якого пов'язана із застосуванням праці, з трудовими правовідносинами.

До найпоширеніших форм трудових конфліктів належать: страйки (попереджувальні, тимчасові, безстрокові тощо); масові демонстрації, мітинги; саботаж (відмова виконувати адміністративні розпорядження); бунт, що супроводжується псуванням устаткування, підпаленням. До цього переліку можна додати й такі специфічні форми протесту як перекриття важливих залізничних магістралей і шосейних доріг, пікети підприємств, установ.

Трудовий конфлікт є різновидом соціального, природа виникнення якого пов'язана із застосуванням праці, трудовими правовідносинами.

Колективні трудові спори (конфлікти) – нерегульовані розбіжності, що виникають між трудовими колективами, профспілками і роботодавцями щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

КЗпП України, по суті, досить поверхово регламентує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). За змістом ст. 2 цього Кодексу працівники мають право «на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією...» та інші права, встановлені законодавством [3]. Водночас кодекс не встановлює процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Тому супутні питання регулюються окремим законодавством про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначені сторони колективних трудових спорів (конфліктів) на трьох рівнях – виробничому, галузевому (територіальному) і національному. Ними є наймані працівники чи профспілки або інші уповноважені найманими працівниками органи та власник або уповноважений ним орган чи представник або об'єднання власників чи їх представники [4].

У науковій літературі широко обговорюється питання моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) [5]. Ч. 1 ст. 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлює, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у тих випадках, коли предметом колективного спору (конфлікту) є встановлення нових або зміна наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту або укладення чи зміна колективного договору, угоди, цей спір (конфлікт) розглядається примирною комісією [6]. У разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення такі суперечки можуть бути вирішені шляхом трудового арбітражу.

Примирна комісія – це орган, який створюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) і складається з їхніх представників, метою якого є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) [7]. Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Для реалізації цих завдань примирна комісія здійснює такі функції: обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту); консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; обговорення варіантів рішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір із них найбільш прийняттого рішення.



Законом чітко встановлений строк роботи примирної комісії, який може бути подовжений лише за спільним рішенням обох сторін спору. Якщо роботодавець наполягає на продовженні строку роботи примирної комісії (затягуючи саму процедуру), він повинен лише проголосувати проти нього, не намагаючись домовитись, і термін буде таким самим, як і в законі.

Також колективні трудові спори (конфлікти) вирішуються трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Він створюється з ініціативи однієї зі сторін спору або незалежного посередника у триденний строк з моменту закінчення строків прийняття рішення примирною комісією. Жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може уникнути участі в примирній процедурі.

У трудовий арбітраж не включаються представники сторін колективних трудових спорів або особи, зацікавлені в односторонньому врегулюванні.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом, підписується усіма його членами і оголошується у засіданні трудового арбітражу. Рішення направляється сторонам колективного трудового спору в строк не пізніше трьох днів після його прийняття.

Для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) державою створений спеціальний орган – Національна служба посередництва і примирення. Вона сформована Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. на підставі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та діє відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення.

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) – це постійно діючий орган, створений Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними її завданнями є:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних спорів;
- прогнозування виникнення трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення спорів.

Головна мета, досягненню якої підпорядкована діяльність НСПП, полягає у збереженні належного рівня соціально-трудова відносин і мінімізації економічних і матеріальних втрат внаслідок врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) [8].

Закон чітко визначає, на якій стадії спору (конфлікту) НСПП може брати участь у вирішенні колективних спорів (конфліктів) та яких заходів слід вживати. Щоб уникнути порушення законодавства про процедури вирішення колективних трудових спорів, перед тим, як вживати будь-які дії, необхідно проконсультуватися з фахівцями Національної служби посередництва і примирення.

Висновки. Позитивний ефект конфліктів полягає в тому, що вони допомагають модифікувати та створювати норми, щоб забезпечити існування самого суспільства в умовах, що змінюються.

Одним із видів соціальних конфліктів є трудові спори (конфлікти), характер яких пов'язаний із використанням праці та трудових відносин. Існують такі форми трудових конфліктів: відкриті конфлікти у формі дискусій, запитів, прийняття декларацій, законів, страйків, мітингів; приховані конфлікти (саботаж, невдоволення); масовий протест у формі мітингів, демонстрацій, пікетувань, страйків.

Основними тенденціями новітнього нормативно-правового забезпечення врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є такі:

- 1) розвиток ефективної моделі соціального партнерства, яка б відображала, оптимально поєднувала інтереси, потреби, запити працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави;
- 2) розробка та затвердження Національної стратегії розвитку соціального партнерства, яка передбачала б механізми запобігання правопорушенням у сфері праці;
- 3) розробка та ухвалення Трудового кодексу України з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень провідних шкіл трудового права, який має запроваджувати сучасну модель соціального партнерства, механізми попередження правопорушень у сфері праці;
- 4) розробка та ухвалення Трудового процесуального кодексу України, який має забезпечити ефективну модель врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів);
- 5) запровадження постійного моніторингу дотримання права на працю та інших трудових прав.



Література: 1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 38 с. 2. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2005. 40 с. 3. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А. С. К., 2007. 944 с. 4. Руденко В. М. Бюлетень законодавства і юридичної практики України: колективні трудові спори. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 384 с. 5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2006. № 2. С. 11–26. 6. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Юрид. думка, 2007. 363 с. 7. Положення про Національну службу посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.10.1998 № 1258/98 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2006. № 2. С. 56–60. 8. Бурак В. Я. Правове регулювання вирішення трудових спорів в Україні : навч. посіб. для студ. Львів : Вид. центр ЛДУ ім. І. Франка, 2000. 182 с.



ВИНА В РИМСЬКОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

УДК 340.15+347

Решетняк Х. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Поняття форми вини в римському праві. Значення історико-порівняльного аналізу виникнення. Підстави для покарання. Юридична особа на основі римського права і положень, погляди на сутність юридичної особи представників різних шкіл права. Аналіз того, як розуміли вину в тогочасний період.*

Ключові слова: *вина, «злий умисел», необережність, легка вина, груба вина, юридична особа.*

Аннотация. *Понятие формы вины в римском праве. Значение историко-сравнительного анализа возникновения. Основания для наказания. Юридическое лицо на основе римского права и положений, взгляды на сущность юридического лица представителей различных школ права. Анализ того, как понимали вину в тот период.*

Ключевые слова: *вина, «злой умысел», неосторожность, легкая вина, грубая вина, юридическое лицо.*

Annotation. *The concept of form of guilt in Roman law. The value of historical and comparative analysis of origin. Grounds for punishment. Legal entity based on Roman law and regulations, views on the essence of a legal entity of representatives of various schools of law. An analysis of how guilt was understood at that time.*

Keywords: *wines, «evil intent», carelessness, light guilt, gross guilt, legal entity.*

Постановка проблеми. Значення історико-порівняльного аналізу виникнення, становлення та розвитку інституту вини в законодавстві полягає у виявленні стабільних тенденцій його еволюції. Такі тенденції дозволяють відносно достовірно прогнозувати подальший розвиток інституту провини. Тому вважаємо за доцільне розпочати комплексне теоретичне визначення проблеми провини з історичного аспекту. Багатогранність і масштабність проблем історії провини і винного поставлення в праві не дозволяють у рамках цього дослідження висвітлити їх у всій повноті, а тому зупинимося лише на ключових етапах становлення і розвитку провини як соціально-правового явища.

Метою статті є аналіз того, як розуміли вину в тогочасний період, оскільки звернення до тих часів дає можливість глибше зрозуміти сьогодення.



Виклад основного матеріалу. На ранній стадії розвитку родового суспільства нормативні основи діяльності індивідів визначалися інтересами всього суспільства, виникали природним шляхом. Дотримання первісних норм забезпечувало, в першу чергу, виживаність колективу. Різні за характером правопорушення не розмежовувалися.

При настанні шкідливих наслідків не мало значення, призвели до них умисні або необережні дії, або це наслідок нещасного випадку, дії людей оцінювалися за об'єктивними ознаками, поза зв'язком зі свідомістю і волею. Поняття вини при родовому ладі відсутнє. Г. Спенсер зазначав, що «поки серед товариств ведеться діяльна боротьба за існування, чисто тваринний елемент справедливості мало пом'якшується людським елементом» [1]. В основі помсти незалежно від вини заподіювача шкоди лежить психічна природа людини: особа, якій заподіяно шкоду, думає, перш за все, про себе і про заподіяну йому шкоду, а не про причини поведінки особи, яка вчинила правопорушення.

Надалі виділення з соціально різноманітного суспільства інститутів публічної влади призвело до появи архаїчного права. Залучення особи до відповідальності було засновано на принципі колективної відповідальності і на об'єктивному поставленні: значення мало лише те, чи вчинено діяння, і ким воно вчинене, питання про винність діяння не досліджувалося. Внаслідок компенсаторного характеру відповідальності шкода потерпілому роду відшкодовувалася в будь-якому випадку [2].

Вказівки на існування об'єктивного зобов'язання дослідники знаходять в старовірському, давньогрецькому, давньоримському, давньогерманському, давньоруському праві і цілій низці інших законодавств.

Підставою покарання було лише вчинення діяння без урахування ставлення до нього особи, про що свідчать особливості стародавнього права: каралися тварини і навіть неживі предмети, широко поширена була колективна відповідальність і кровна помста.

За проступок одного з членів роду перед іншим родом відповідали всі його члени. Але варто зазначити, що поступово відбувався розпад групової цілісності роду. Провина, здійснена одним з членів роду, спричиняла для всього колективу негативні наслідки, тому не схвалювалася. Зрештою група відмовлялася від захисту свого співчлена, роблячи його особисто відповідальним за свою поведінку і видаючи для покарання [3].

Вину тогочасні юристи в римському праві розуміли як недотримання поведінки прописаним правом. У ранньому римському праві також існувала відповідальність за об'єктивно протиправне діяння, без урахування вини заподіювача шкоди. Першою в римському праві виникла умисна форма вини – «злий умисел» (*dolus malus*). Злий умисел визначався як воля заподіяти шкоду, усвідомлюючи, що вона порушує чужі права, і, бажано, як засіб досягнення мети [4].

Пізніше з'явилася ще одна форма провини – *culpa* (необережність). Відповідальність особи залежала від того, чи була порушена норма загального характеру, що накладає на кожного обов'язок вести себе в суспільстві обережно і завбачливо, тобто обов'язок передбачати можливі шкідливі наслідки своїх вчинків. [5] Ця форма провини встановлювалася, якщо особа завдавала шкоди іншій без будь-якої думки про те, виключно внаслідок недбалства, «якщо хто-небудь піклувався про чужий інтерес менш того, чим впливало з правових приписів в договорах доброго сумління або норм звичаєвого права при деліктних зобов'язаннях» [6].

Деякі учасники цивільного обороту не відповідали за необережно заподіяну шкоду (наприклад, зберігачі, землеміри), у зв'язку з чим з метою компенсації шкоди, завданої їх діями, стали виділяти, крім необережності, грубу необережність – *culpa lata*. Під нею розумілося відсутність мінімальної обачності, продиктованої самими елементарними правилами людського співжиття, в якій висловлювалися вражаюча легковажність і байдужість до інтересів інших осіб [7].

Якщо груба необережність межувала з умислом, але відрізнялася від нього відсутністю прямого бажання завдати шкоди, то легка необережність (або легка вина) не мала такого важкого характеру, її критерієм виступав дбайливий господар, розсудлива людина. Легка необережність встановлювалася, коли була проявлена міра дбайливості, притаманна доброму господарю. Цей вид провини отримав назву *culpa (levis) in abstracto*, тобто вина по абстрактному мірилу, встановленому юристами [8].

Поряд з грубою і легкою виною римське право знало і найлегшу вину (*culpa levissima*), за наявність якої відповідав пан, якщо його раб поранив або вбив раба іншого пана з його відома. Однак широкого поширення ця форма вини не отримала, а в договірні приватно-правові відносини не проникла взагалі [8].

На основі римського права і положень, висунутих Інокентієм IV, Ф. К. Савіньї в Новий час обґрунтував свою теорію уособлення, сприйняту законодавцем у першій половині XIX ст. Юридична особа – це особистість вигадана, реально не існуюча, це фіктивний суб'єкт, який приймає тільки для юридичних цілей. Юридична особа не може мати свідомості та волі, а отже, недієздатна; цей недолік дієздатності заповнюється представництвом. Протилежні погляди на сутність юридичної особи представників різних шкіл права: германістів, романістів і інших так чи інакше засновані на тому, що юридична особа – це не цілком реальний суб'єкт права [1].



Висновок. Таким чином, можна сказати, що римські юристи не лише відкрили світову фундаментальну ідею відповідальності за вину, але й заклали основи категоріальної матриці, в межах якої й понині досліджується поведінка людини. Також можна помітити, що римляни не пов'язували поняття вини із психічним ставленням, бо вина визначалася за абстрактним критерієм належності за даних обставин дбайливості.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Спенсер Г. Синтетическая философия. Киев : Ника-центр, 1997. 536 с. 2. Кашанина Т. В. Происхождение государства и права. М. : Наука, 2004. 317 с. 3. Косвен М. Преступление и наказание в догосударственном обществе. М. : Гос. изд., 1925. 247 с. 4. Яблочков Т. М. Понятие вины в римском праве: черты индивидуализма в учениях римский юристов о вине. М. : Лань, 2013. 247 с. 5. Дмитриева А. В. Римские правовые конструкции вины и ответственности и их влияние на современное гражданское право. *Юридические записки*. 2011. № 1 (24). С. 124–130. 6. Рассолов М. М. Римское право : учебник. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 658 с. 7. Санфилиппо Ч. Курс римского частного права : учебник. М. : Норма, 2007. 523 с. 8. Муромцев С. А. Гражданское право Древнего Рима. М. : Статут, 2003. 573 с.



ЕТАПИ ЕФЕКТИВНОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З КЛІЄНТАМИ

УДК 005

Рибалка Н. П.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття «CRM-система» та особливості її запровадження. Розроблено послідовність етапів для ефективного запровадження системи управління взаємовідносинами з клієнтами. Детально описано кожен з етапів, обґрунтовано доцільність та ефективність кожного з них.

Ключові слова: система управління взаємовідносинами з клієнтами, CRM-система, бізнес-процес, запровадження, технічне завдання.

Аннотация. Рассмотрены понятие «CRM-система» и особенности ее внедрения. Разработана последовательность этапов для эффективного внедрения системы управления взаимоотношениями с клиентами. Детально описан каждый из этапов, обоснованы целесообразность и эффективность каждого из них.

Ключевые слова: система управления взаимоотношениями с клиентами, CRM-система, бизнес-процесс, внедрение, техническое задание.

Annotation. The concept of «CRM-system» and features of its implementation are considered. A sequence of stages for effective implementation of the customer relationship management system has been developed. Each of the stages is described in detail, the expediency and efficiency of each of the stages are substantiated.

Keywords: customer relationship management system, CRM system, business process, implementation, terms of reference.



Постановка проблеми та актуальність обраної теми. У сучасному світі, де панує жорстока конкуренція і потрібно втримувати діючих клієнтів та правильно вибудовувати відносини з новими, потрібно мати ефективну систему обліку клієнтів.

Цією системою є система управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM). Але чимало компаній при запровадженні зустрічаються з великою кількістю проблем, внаслідок чого система не приживається в компанії, навіть якщо налаштування повністю підлаштовані під бізнес-процес компанії. Це пов'язано з неправильним запровадженням системи. Тому можна говорити про актуальність обраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематикою запровадження CRM-систем займалися такі науковці: Чайковська М., Бутенко Н., Марошникова Є., Птащенко О. та ін. Водночас вони не достатньо приділили уваги питанню побудови правильних етапів запровадження системи з урахуванням проблем супротиву співробітників.

Метою статті є розгляд процесу запровадження CRM-системи та побудова етапів ефективного запровадження цієї системи в бізнес-процес компанії.

CRM-система - це інструмент управління відносинами з клієнтами, що дозволяє систематизувати дані, автоматизувати рутинні операції, координувати роботу співробітників, ідентифікувати клієнтів і історію спілкування з ними, а також оптимізувати процеси компанії [1].

Запровадження системи управління взаємовідносинами з клієнтами є досить складним процесом, в ході якого можуть виникнути такі проблеми, як супротив персоналу, відсутність результату відразу, нерозуміння цілі запровадження всіма учасниками [2].

Отже, щоб CRM-система була не просто налаштована, а і всі співробітники правильно користувалися системою, потрібно правильно і поетапно запровадити цю систему. Розглянемо необхідні етапи, які забезпечать правильне налаштування системи.

Етап 1 – визначення цілей.

Будь-яка автоматизація і систематизація бізнес-процесів повинна бути доцільна. Всі учасники повинні чітко розуміти, який результат хочуть отримати від впровадження CRM, щоб правильно реалізувати запит.

Основними цілями можуть бути: підвищення результатів роботи відділу продажів, оптимізація рутинної роботи, зосередження всіх каналів лідогенерації в одній системі та контроль за якістю роботи з клієнтами [3]. Залежно від цілей можуть бути обрані різні системи та виконані різні налаштування. Отже, важливо спочатку визначитися з цілями.

Етап 2 – аудит і формування концепції майбутньої системи.

Сформувавши цілі, важливо описати, як функціонує бізнес в поточний момент, щоб розуміти, яким чином його діяльність можна поліпшити. Особливо важливо на цьому етапі залучити співробітників до опиту та формування концепції системи [2]. Потрібно запитати у співробітників, які рутинні задачі вони роблять постійно та які задачі хотілося би автоматизувати. Таким чином, співробітники стануть учасниками розробки системи, а також самі назвуть плюси в новій для них системі, що мінімізує супротив у подальшому [4].

Далі формується схема роботи компанії «Як повинно бути» з урахуванням діючих процесів, варіантів автоматизації та удосконалення завдяки CRM-системі.

Етап 3 – формування технічного завдання та вибір системи.

У технічному завданні необхідно описати всі вимоги до системи, перерахувати набір необхідних функцій, назви додаткових рішень, які необхідно інтегрувати [5].

Після створення технічного завдання можна обрати оптимальну CRM-систему, яка забезпечить реалізацію всіх необхідних налаштувань.

Етап 4 – налаштування CRM-системи.

На цьому етапі відбувається перенесення всіх розроблених і поліпшених ланцюжків взаємодії всередині компанії [4]. Автоматизується кожен крок взаємодії з клієнтом, починаючи з реєстрації заявки на сайті та закінчуючи пролонгацією договорів, виставленням рахунків, формуванням звітів та інше.

На цьому етапі важливо виділити фокус-групу (1–2 людини), що тестуватиме налаштування в роботі та вноситиме свої корективи.

Етап 5 – налаштування сторонніх інтеграцій.

Проводиться налаштування інтеграції з телефонією, поштовими сервісами, веб-ресурсами компанії та іншим програмним забезпеченням. Результатом цього етапу є повна готовність системи до роботи [2].

Етап 6 – навчання всього персоналу роботі в системі.



На етапі навчання вкрай важливо донести до персоналу важливість і корисність впровадження CRM не тільки для компанії, але і для самих співробітників. Персонал проходить короткий курс навчання роботі в CRM, після якого починає працювати з системою, вносити дані, обробляти заявки [5].

Етап 7 – корегування налаштувань.

Після користування системою у співробітників буде багато ідей щодо оптимізації роботи в системі. Тому важливо зібрати пропозиції співробітників і виконати додаткові налаштування [6].

Етап 8 – супроводження правильної роботи в системі.

Цей етап необхідний для того, щоб проконтролювати правильність роботи в системі. В разі відхилень необхідно підсвітити їх та усунути, в разі потреби – зафіксувати в інструкції, щоб колеги не допускали ці помилки.

Етап 9 – перехід на самостійну роботу в системі.

Далі важливо не відпускати роботу в системі, адже зазвичай, якщо не має контролю, у CRM можуть накопитися багато відхилень [6]. Тому дуже важливо налаштувати правильний контроль за роботою в CRM-системі. Для цього створюється чек-лист з пунктами, які потрібно контролювати, і назначається відповідальний за цей процес.

У роботі було розглянуто етапи ефективного впровадження CRM-системи. Ці етапи допоможуть правильно побудувати систему, яка буде повністю відповідати потребам і цілям, які перед собою ставить компанія. Тестування на фокус-групі допоможе корегувати відразу налаштування та зменшувати в подальшому супротив інших співробітників. А налагодження системи контролю правильного використання CRM допоможе гарно закріпитися в роботі та мінімізувати ризик того, що працівники будуть неправильно використовувати систему.

Таким чином, описані етапи допоможуть ефективно запровадити систему управління взаємовідносинами з клієнтами, вивести її роботу на автономне використання без подальшого втручання фахівця з запровадження та мінімізувати всі ризики, які виникають перед будь-яким запровадженням нового програмного продукту.

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Шиян Д. В.

Література: 1. Чайковська М. П. Перспективи гіпермедійної інтеграції CRM-систем. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/perspektivigipermediynoyi-integratsiyi-crm-sistem>. 2. Бутенко Н. В. Впровадження концепції CRM на промисловому ринку. URL: <http://www.econom.univ.kiev.ua/publications/IE/Butenko>. 3. Гринберг П. CRM со скоростью света. Привлечение и удержание клиентов в реальном времени через Интернет. М. : Символ-Плюс, 2006. 530 с. 4. Кинзябулатов, Р. CRM. Подробно и по делу. М. : Литрес, 2016. 170 с. 5. Марданов А., Мунасыпов Р. Активизация программ лояльности с использованием CRM-систем. URL: <http://crm-portal.ru/ru-22/crm-v-traslyah/programmyi-loyalnosti>. 6. Мірошникова Є. Д., Птащенко О. В. Побудова CRM-системи як основи формування комунікаційної політики між організацією та кінцевим споживачем. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2016. Вип. 6 (230). С. 108–116.





УПРАВЛІННЯ ЦІЛЬОВИМ РИНКОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.8:339.138

Рибчінська К. І.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. В умовах ринкової економіки найважливішою передумовою ефективного функціонування підприємства є оптимальна цільова орієнтація підприємства і його конкурентоспроможне позиціонування. Управління цільовим ринком передбачає обґрунтування вибору сегментів і формування комплексу маркетингового впливу на них.

Ключові слова: цільовий ринок, управління, підприємство, маркетинг, сегментування.

Аннотация. В условиях рыночной экономики важнейшей предпосылкой эффективного функционирования предприятия являются оптимальная целевая ориентация предприятия и его конкурентоспособное позиционирование. Управление целевым рынком, предполагает обоснование выбора сегментов и формирования комплекса маркетингового воздействия на них.

Ключевые слова: целевой рынок, управление, предприятие, маркетинг, сегментирование.

Annotation. In a market economy, the most important prerequisite for the effective functioning of the enterprise is the optimal target orientation of the enterprise and its competitive positioning. Management of the target market involves the justification of the choice of segments and the formation of a set of marketing to influence on them.

Keywords: target market, management, enterprise, marketing, segmentation.

Постановка проблеми. Споживач є головним орієнтиром у діяльності будь-якого підприємства. У цих умовах господарювання стабільна реалізація продукції забезпечить можливість існування підприємства. Компанія не може розвиватися без споживачів, саме тому їх залучення та утримання є головною метою маркетингу. Проте, аби задовільнити потреби споживачів та отримати його найвищу оцінку, потрібно правильно визначити цільові ринки, на яких буде працювати підприємство.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблематики управління цільовими ринками присвячена досить велика кількість робіт таких зарубіжних науковців, як: Ф. Котлер [1], Ж.-Ж. Ламбен [2], Дж. О'Шоннесі [3], Г. Хемел [4], та цілий ряд інших відомих науковців розкривають сутність і методи визначення й формування цільових ринків, здійснюють аналіз прикладів застосування цих методів на практиці. Вітчизняні автори, такі як Войчак А. В. [5], Зозульов О. В. [6], серед основних методів визначення і досягнення цільового ринку розглядають сегментування і позиціонування, проте ними чітко не визначено межі застосування цих методів, на що ми звернемо увагу у цьому дослідженні.

Мета статті полягає у дослідженні методів управління цільовими ринками підприємства.

Виклад основного матеріалу. Цільовий ринок – це найвигідніша для підприємства група сегментів ринку (або один сегмент), на яку спрямовується його діяльність. У маркетинговій товарній політиці вибору цільового ринку, тобто ринку, на якому підприємство може досягти визначених цілей, приділяється багато уваги. Від правильного вибору значною мірою залежатиме ефективність усієї дальшої діяльності підприємства [7].

Управління цільовим ринком є складним процесом, який неможливо здійснити один раз за весь час функціонування підприємства. Управління цільовим ринком підприємства передбачає систематичне, перманентне здійснення заходів, спрямованих на встановлення, зміцнення і підтримання взаємовигідних обмінів з цільовими ринками для досягнення цілей підприємства (отримання прибутку, збільшення обсягів збуту, збільшення частки ринку тощо).

Для успішного функціонування на ринку в сучасних умовах підприємству важливо правильно визначити свій цільовий ринок, для якого воно буде розробляти відповідну стратегію. Для вибору підприємством цільового ринку необхідно, передусім, здійснити оцінку ринкових сегментів для визначення їхньої привабливості для підприємства на прикладі ТОВ «Комплекс – 21» (табл. 1).

Оцінка привабливості ринкового сегмента здійснюється за такою шкалою:

- $X \leq 16$ – низька привабливість ринкового сегмента;



- $17 \leq X \leq 23$ – помірна привабливість ринкового сегмента;
- $24 \leq X \leq 30$ – висока привабливість ринкового сегмента.

Таблиця 1

Оцінка привабливості ринкового сегмента

Критерії оцінки	Значущість критерію	Бали		
		1	2	3
Тенденції розвитку сегмента	1	Сегмент зменшується	Сегмент сталий	Сегмент збільшується
Конкурентна стійкість сегмента	1	Значна привабливість сегмента для конкурентів	Помірна привабливість сегмента для конкурентів	Слабка привабливість сегмента для конкурентів
Ступінь мінливості потреб покупців	3	Потреби значно змінюються під впливом різноманітних факторів	Потреби незначно змінюються під впливом різноманітних факторів	Потреби покупців відносно постійні
Ступінь мінливості переваг і смаків покупців щодо товарів, які входять до номенклатури підприємства	2	Переваги і смак покупців значно міняються під впливом різноманітних факторів	Переваги і смак покупців змінюються незначно під впливом різноманітних факторів	Переваги і смак покупців відносно постійні
Ступінь чутливості покупців до зміни рівня цін	1	Покупці дуже чутливі до зміни рівня цін	Покупці чутливі незначно до зміни рівня цін	Покупці не чутливі до зміни рівня цін
Ступінь чутливості покупців до стимулювання збуту	2	Покупці дуже чутливі до стимулювання збуту	Покупці чутливі незначно до стимулювання збуту	Покупці не чутливі до стимулювання збуту
Разом	10	24		

Отже, оцінка привабливості ринкового сегмента є високою. Після оцінки сегмента ринку доцільно оцінити спроможність ТОВ «Комплекс – 21» до ефективного функціонування на ньому (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка спроможності підприємства до ефективного функціонування на ринковому сегменті

Критерії	Значущість критерію	Бали		
		1	2	3
Рівень інформованості покупців про товар, ціни, режим роботи підприємства	1	Низький рівень інформованості	Недостатній рівень інформованості	Достатня інформованість
Ступінь залежності продавця від покупця	1	Покупці мають велику можливість вибору інших продавців	Покупці мають обмежену можливість вибору інших продавців	Покупці не мають можливості вибору продавців
Прихильність покупців до товарів підприємства	1	Покупці дуже рідко купують товари в цьому підприємстві	Покупці нерегулярно купують товари в цьому підприємстві	Покупці регулярно купують товари в цьому підприємстві
Відповідність асортименту товарів вимогам покупців	3	Асортимент товарів в основному не відповідає вимогам покупців	Асортимент товарів частково відповідає вимогам покупців	Асортимент товарів повністю відповідає вимогам покупців
Прийнятність ціни товарів	2	Ціни на товар не прийнятні для покупців	Ціни на товар частково прийнятні для покупців	Ціни на товар повністю відповідає вимогам покупців
Відповідність якості товарів, що реалізуються, до вимог покупців	2	Якість товарів в основному не відповідає вимогам покупців	Якість товарів частково відповідає вимогам покупців	Якість товарів повністю відповідає вимогам покупців
Разом	10	27		



Користуючись картою обґрунтування вибору цільового ринку (рис. 1), доцільно визначити, що підприємство працює в зоні стратегічної доцільності вибору цільового ринку.

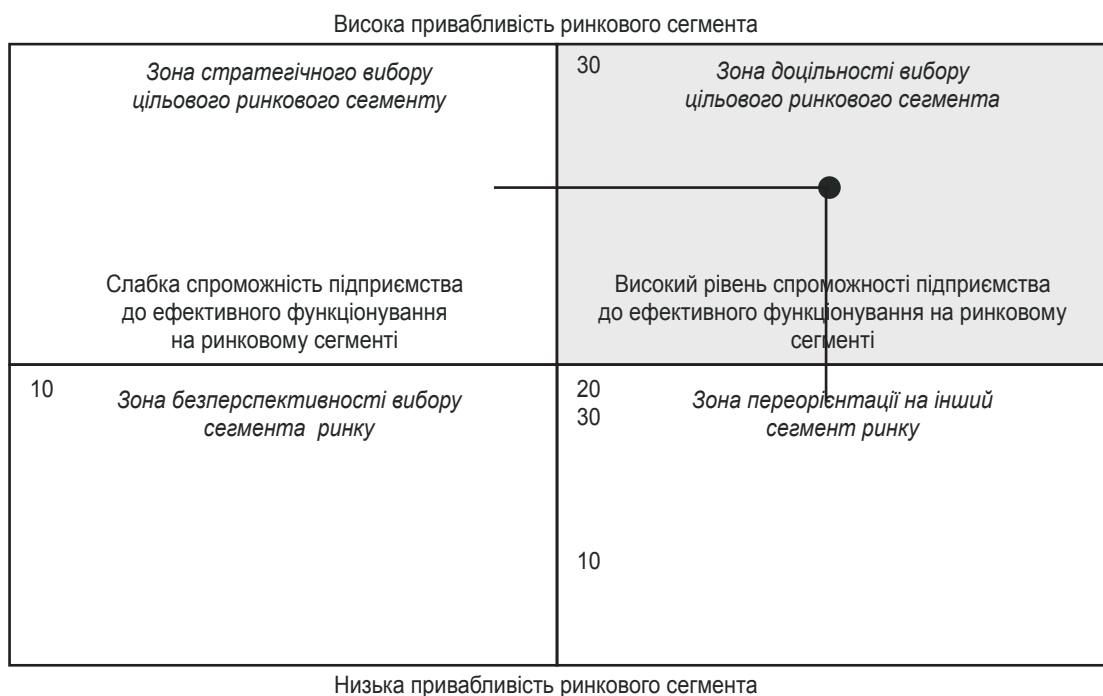


Рис. 1. Карта обґрунтування вибору цільового ринку

Таким чином, у ТОВ «Комплекс – 21» є високий рівень спроможності до ефективного функціонування на ринковому сегменті. Висновки. Ефективність дій з охоплення цільового ринку та досягнення відчутних конкурентних переваг багато в чому залежить від тих позицій, які фірма зі своїм товаром бажає в цих сегментах зайняти. Для будь-якого підприємства, зацікавленого в ефективному просуванні своєї продукції, сегментація є тим фундаментом, на якому ґрунтується подальше вивчення і освоєння ринку. Запропонований підхід дозволяє чіткіше визначити найбільш перспективні і вигідні для компанії сегменти.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Панчук А. С.

Література: 1. Котлер Ф. Основы маркетинга. М. : Прогресс, 1999. 736 с. 2. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. СПб. : Питер, 2015. 800 с. 3. О'Шоннеси Дж. Конкурентный маркетинг: стратегический подход. СПб. : Питер, 2012. 864 с. 4. Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., О'Нил Д. Стратегическая гибкость. СПб. : Питер, 2015. 381 с. 5. Войчак А. В. Маркетинговий менеджмент : підручник. К. : КНЕУ, 2019. 328 с. 6. Карпенко Н. В. Інноваційні підходи до вибору методів та послідовності процесу сегментації ринку // Маркетинг інновацій і інновації в маркетингу : матеріали ІІІ Міжнародної наук.-практ. конф. (Суми, 1–2 жовтня 2019 р.). Суми : СумДУ, 2019. С. 92–93. 7. Руделіус В., Азарян О. М., Бабенко Н. О. Маркетинг : підручник. Київ : НМЦ «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2019. 648 с.





СПІВВІДНОШЕННЯ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

УДК 349.2

Рихлюк Д. Д.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення понять «система трудового права» і «система трудового законодавства». Надано авторське розуміння зазначених термінів. Зазначено, що система трудового права знаходить зовнішній прояв у системі трудового законодавства, внутрішній устрій і організація якої, своєю чергою, обумовлюються наявністю системи трудового права. Також проаналізовано проблемні аспекти характеристики структури трудового права.

Ключові слова: система, співвідношення, трудові правовідносини, трудове право, трудове законодавство.

Аннотация. В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы касательно толкования понятий «система трудового права» и «система трудового законодательства». Представлено авторское понимание указанных терминов. Отмечено, что система трудового права находит внешнее проявление в системе трудового законодательства, внутреннее устройство и организация которой, в свою очередь, обуславливаются наличием системы трудового права. Также проанализированы проблемные аспекты характеристики структуры трудового права.

Ключевые слова: система, соотношение, трудовые правоотношения, трудовое право, трудовое законодательство.

Annotation. In the article, on the basis of the scientific views of scientists, the theoretical approach regarding the interpretation of the concepts of «labor law system» and «labor law system» is investigated. The author's understanding of the specified terms is provided. It is noted that the system of labor law finds its external manifestation in the system of labor legislation, internal structure and organization, which, in turn, are conditioned by the existence of a system of labor law. The problematic aspects of the characteristics of the structure of labor law are also analyzed.

Keywords: system, correlation, labor legal relations, labor law, labor legislation.

Постановка проблеми. Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, складається з правових норм і є сукупністю нормативно-правових актів про працю. Система трудового права проявляється у трудовому законодавстві, яке є джерелом трудового права. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма.

Виклад основного матеріалу. Система трудового права, як і система законодавства про працю, є системою, що розвивається. Удосконалення системи правового регулювання здійснюється шляхом скасування старих, таких, що не відповідають потребам розвитку суспільства, законодавчих норм і прийняття нових, що призводить до кількісних змін у системі законодавства [1, с. 24].

Особливу роль у розвитку системи права має кодифікація законодавства про працю, яка не тільки є якісним розвитком системи законодавства, а й дозволяє усунути суперечності, що виникають у процесі розвитку системи права, з одного боку, і системи законодавства – з другого. У період відбудови народного господарства України, переходу до ринкових відносин відбувається процес напрацювання і прийняття нових законів про працю. Після завершення цього процесу і врегулювання всіх сторін трудових відносин, будучи об'єднаними, ці закони створять новий Кодекс законів про працю України. Саме Кодекс законів, бо чинний КЗпП цій назві не відповідає [2, с. 57].

Трудове право України як самостійна галузь права є також предметом вивчення науки трудового права. Остання аналізує форми організації праці, ефективність правових норм, їх вплив на виробничі й інші суспільні відносини, визначає шляхи подальшого удосконалення як нормативного, так і локального правового регулювання, сферу застосування міжнародних правових актів про працю [3, с. 54–63].

Від системи трудового права як галузі права необхідно відрізнити систему трудового законодавства, систему навчальної дисципліни трудового права та систему науки трудового права .



Система трудового законодавства, на відміну від системи трудового права, складається з правових норм і є сукупністю нормативно-правових актів про працю. Система трудового права проявляється у трудовому законодавстві, яке є джерелом трудового права. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма [4, с. 72].

Структура системи законодавства – внутрішня організація упорядкованих нормативно-правових актів, яка виражається в їх узгодженні і поділі на галузі та інститути законодавства. Структуру системи законодавства можна класифікувати за такими критеріями:

- предметом правового регулювання (галузева);
- юридичною чинністю актів (субординаційна);
- особливостями форми державного устрою (державно-організаційна).

З приводу наведених визначень поняття «система законодавства» зазначимо, що вони певною мірою схожі з визначенням джерел права. Водночас поняття «джерела права» та «система законодавства» в жодному разі не можна ототожнювати. Джерела права, у тому числі й трудового, є більш широкою категорією, ніж система законодавства, оскільки включає його у свій склад. Окрім власне системи законодавства, до джерел права входять також інші складники, наприклад, судовий прецедент і правовий звичай. У цьому контексті варто підтримати Р. Б. Тополевського, який у дослідженні, присвяченому визначенню особливостей системних зв'язків юридичних джерел права, підкреслює, що в аспекті Конституції України 1996 року та проголошення принципу верховенства права прийняття нового Цивільного кодексу України, який передбачає повноправне функціонування такого джерела права, як правовий звичай, навряд чи є виправданим ототожнення системи джерел права та системи законодавства [5, с. 75].

Для того, щоб більш чітко усвідомити взаємозв'язок трудового права і трудового законодавства, а також їх відмінності, слід розглянути їх співвідношення. У цьому контексті доцільною є думка, яку висловлює В. І. Прокопенко про те, що правильне визначення сторін і особливостей співвідношення системи права і системи законодавства дозволяє:

- а) поглибити розуміння предмета правового регулювання різних галузей національного права;
- б) вирішити питання про метод правового регулювання, про співвідношення його з предметом кожної галузі права;
- в) уточнити основні правові поняття і категорії [6, с. 38].

Деякі науковці вказують, що система права і система законодавства розрізняються за таких підстав: вихідним елементом системи права є правова норма, а первинним елементом законодавства – нормативний акт. У цьому значенні структура права і структура законодавства співвідносяться як зміст і форма. Право і законодавство розрізняються за своїм обсягом: законодавство не охоплює всю розмаїтість нормативності, з одного боку, а з іншого – формулювання норм, інші елементи відображає систему права і будується на її основі [7, с. 87].

Галузі трудового права та трудового законодавства мають у своєму складі підгалузі й інститути. Однак первинним елементом структури системи трудового права є правова норма, а вихідною ланкою трудового законодавства є стаття або положення того чи іншого нормативно-правового акта. При цьому слід зауважити, що якщо галузі інституту права і законодавства, як правило, збігаються, то правова норма досить часто не вичерпується змістом окремо статті чи положення нормативно-правового акта і може бути викладена одразу у декількох статтях як одного й того ж нормативно-правового акта, так і різних (йдеться про банкетні та відсилні правові норми) [8, с. 45].

Висновки. Виходячи з вищевикладеного слід зазначити, що система трудового права формується під впливом об'єктивних чинників, однак з метою наділення її елементів (норми, інститути тощо) такими атрибутами, як загальність і загальнообов'язковість, державою їй надається певна форма, що йменується законодавчою. Ця форма створює відповідники компетентними суб'єктами, а отже, має суб'єктивний характер, зокрема внутрішню структуру. При цьому вважаємо за потрібне наголосити, що, по-перше, змістом законодавчої форми не завжди є право, йдеться про випадки прийняття так званих неправових законів, коли останні не відповідають або прямо суперечать основним ідейним засадам і принципам права; а по-друге, законодавство – це хоч і основна, проте не єдина форма існування права. Таким чином, трудове законодавство варто розуміти в його широкому сенсі як сукупність чинних законів України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Верховною Радою України або легалізованих в інший спосіб, а також підзаконних нормативно-правових актів (вищих і виконавчих органів влади, органів місцевого самоврядування).



Література: 1. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 480 с. 2. Тополевський Р. Б. Системні зв'язки юридичних джерел права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2004. 202 с. 3. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. Дніпропетровськ, 2004. 202 с. 4. Болотніна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України. Київ : Знання, 2000. 564 с. 5. Пилипенко П. Трудове право України. Київ : Ін Юре, 2006. 524 с. 6. Хуторян М. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. Київ : Ін Юре, 1999. 180 с. 7. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України. Харків, 1998. 140 с. 8. Козинцева І. П., Савченко Л. А. Людина і праця: Довідник з правових питань. Київ : Юрінком Інтер, 1997. 336 с.



ГЛОБАЛЬНІ ТRENДИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

УДК 331.5

Романескул Ю. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Надано характеристику рівня зайнятості та економічної активності населення України з розподілом за статтю та віковими категоріями, проаналізовано структуру зайнятості та причини безробіття. Визначено глобальні тренди та тенденції у сфері зайнятості.

Ключові слова: трансформація зайнятості, ринок зайнятості, економічно активне населення, тренди, статевий розподіл, економіка.

Аннотация. Охарактеризованы уровни занятости и экономической активности населения Украины по половому распределению и возрастным категориям, проанализованы структура занятости и причины безработицы. Определены глобальные тренды и тенденции в сфере занятости.

Ключевые слова: трансформация занятости, рынок занятости, экономически активное население, тренды, половое разделение, экономика.

Annotation. The characteristics of the level of employment and economic activity of the population of Ukraine with the distribution by sex and age categories are given, the structure of employment and the causes of unemployment are analyzed. Global trends and tendencies in the field of employment are determined.

Keywords: employment transformation, employment market, economically active population, trends, gender division, economy.

Останні два десятиліття ознаменувалися суттєвими змінами в соціально-економічному розвитку України: відбувся перехід до ринкової економіки та її структурна перебудова, посилилась інтеграція національної економіки у світові ринки в умовах зростаючих глобалізаційних процесів. Ці зміни безпосередньо вплинули на всі сфери життя і діяльності суспільства, перш за все, на зайнятість і формування ринку праці.

Ринок праці, зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки. В них не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але й відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні й інші процеси, зокрема, особливості відтворення населення і формування людського капіталу, стан розвитку основних засобів, їхня конкурентоспроможність, організація виробництва товарів і послуг, які значною



мірою впливають на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист і рівень життя населення [4].

Формування ринку праці, регулювання зайнятості населення є об'єктом дослідження багатьох учених. Значний внесок у дослідження ринку праці та зайнятості зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк [3], С. Бандур [4], Т. Заяць [5], С. Гринкевич [6], Д. Касьмін [7], Г. Писаревська [8]. Водночас в умовах нових викликів питання функціонування, регулювання та розвитку ринку праці залишається актуальним і потребує розробки нових інструментів та методів оцінювання їх дієвості.

Метою статті є визначення проблем, глобальних трендів і тенденцій у сфері зайнятості.

Сучасний ринок праці характеризується здебільшого негативними тенденціями: більшість молоді виїжджають за кордон шукати перспективну роботу, зменшується чисельність зайнятих осіб, закривається багато підприємств з різних причин. Економічна ситуація в країні погіршується, а водночас і занепадає ринок праці, який втрачає сотні тисяч талановитої молоді, яка б могла працювати на користь державі.

Проте різниця між зайнятими чоловіками та жінками становить 667 тис. осіб на користь чоловіків. У табл. 1 наведено рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні за перше півріччя 2020 р. [1].

Таблиця 1

Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні, %

Стать	Зайняте населення у віці 15–70 років	у тому числі за віковими групами								Загальна зайнятість
		15–24	24–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	70+	
Жінки	48 %	2,8	4,74	6,45	6,8	13,2	11,54	2,14	0,3	47,97%
Чоловіки	52 %	3,66	6,4	8,2	7,93	13,12	10,3	2,13	0,21	51,95%

Виходячи з табл. 1 бачимо, що найбільша кількість зайнятих осіб припадає на 40–49 років, що говорить про реалізованість і зрілість осіб у цій віковій категорії.

Нижчим за чоловічий є і рівень економічної активності жінок та, відповідно, рівень зайнятості жінок працездатного віку за перше півріччя 2020 року, який наведено в табл. 2 [1].

Таблиця 2

Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами в Україні за перше півріччя 2020 р., %

Стать	Зайняте населення у віці 15–70 років	у тому числі за віковими групами								Загальна зайнятість
		15–24	24–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	70+	
Жінки	55,9 %	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	17,3	9,8	65,4
Чоловіки	69,1%	38,9	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	12,3	7,2	77,0

Статистика щодо статевого розподілу свідчить про наявність гендерної нерівності, що починає яскраво вирізнятися з 24 років. Проте є сфери, де визначають значне домінування жінок. Наприклад, технічні службовці (83,2 % проти 16,8 %), працівники сфери торгівлі та послуг (67,5 % проти 32,5 %), фахівці (61,2 % проти 38,8 %), професіонали (60,7 % проти 39,3 %).

Чоловіки переважають серед кваліфікованих робітників з інструментом (85,7 % проти 14,73 %) та робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за устаткуванням (84 % проти 16 %). Отже, ми бачимо, що в своїй більшості чоловіки домінують у зайнятості, проте існують сфери, де перевагу мають жінки [1].

Що стосується трендів у сфері зайнятості на цей момент, то можна сказати про стрімкий розвиток техніки і технологій, і так званий технологічний прорив, який передбачає зміну в організації виробництва товарів, надання послуг, а також зміна економічних відносин і, відповідно, ринок праці та зайнятості населення.

Сьогодні можна спостерігати за такими світовими тенденціями, що змінюють ринок праці [8]:



Таблиця 3

**Зайняте населення за професійними групами та статтю в Україні
за перше півріччя 2020 р., %**

Професійні групи	Усе населення	Жінки	Чоловіки
Всього	16276,9	7827,4	8449,5
У т. ч. за професійними групами			
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1259,7	514,9	744,8
професіонали	2906,0	1765,3	1140,7
фахівці	1909,3	1237,0	672,3
Технічні службовці	485,4	404,0	81,4
Працівники сфери торгівлі та послуг	2734,7	1837,1	897,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	138,7	50,5	88,2
Кваліфіковані робітники з інструментом	1946,5	279,2	1667,3
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1821,2	291,2	1530,0
Найпростіші професії	3075,4	1448,2	1627,2

1. Глобалізація та інтеграція. Це говорить про вихід на нові ринки та про можливу кооперацію зі світовими країнами, що дає можливість кар'єрного зростання для українців. Робоче середовище стає мультикультурним і багатомовним.

2. Розвиток шерингової економіки. Зміст у тому, щоб скоротити власні витрати, здавши в оренду або запропонувавши власні послуги. Наприклад, Vlablaser є однією з компаній, які активно застосовують цей тренд у власній справі.

3. Орієнтованість на клієнта та ексклюзивність послуг. Наразі якщо компанія не хоче втратити клієнта, повинна максимально задовольнити потреби та всі побажання. Це вже давно світова практика, яка поступово переходить і в Україну.

4. Програмування та автоматизація. Це є вже певним постулатом для підприємств XXI ст. Щодо ринку праці відбувається роботизація та впровадження штучного інтелекту. Це не є дуже поширеним через велику вартість вкладень у ці інновації, проте модернізовані та сучасні компанії йдуть до цього.

Виявлені проблеми та особливості функціонування сфери зайнятості в Україні в сучасних трансформаційних умовах потребують змін. Тенденції ринку зайнятості не є втішними для економіки, адже велика міграція працездатних осіб несе негативні наслідки для економіки в цілому. Для розвитку ринку необхідно заохочувати працівників і впроваджувати в компаніях інновації, які допоможуть підвищити привабливість компанії як для працівників, так і для споживачів через слідування трендам. Зазначені й інші тренди формують вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівника. Відповідність їм дозволяє залишатися затребуваним на ринку праці, «йти в ногу з часом».

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мішина С. В.

Література: 1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 2. Державна служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>. 3. Антонюк В. П., Щетініна Л. В. Трансформація зайнятості за видами економічної діяльності як індикатор структурних зрушень в економіці України. Проблеми економіки. 2017. № 4. С. 62–70. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2017_4_10. 4. Бандур С. І. Забезпечення зайнятості населення в контексті сучасної інноваційної політики держави. *Продуктивні сили України*. 2016. № 1. С. 62–71. 5. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. В. Онікієнко та ін.]. Київ : РВПС України НАН України, 2011. 261 с. 6. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ*. 2014. № 10. С. 197–202. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_10_33. 7. Касьмін Д. С., Степанова Е. Р. Розвиток вітчизняного ринку праці в контексті взаємодії із закладами вищої освіти // *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали Міжнародного конгресу*.



науково-практ. конф. (Харків, 30–31 трав. 2019 р.). Харків : ДІСА ПЛЮС, 2019. С. 405–407. **8.** Писаревська Г. І., Семенченко А. В. Вплив глобальних HR-трендів на управління персоналом підприємств // Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали Міжнар. науково-практ. конф. (Харків, 30–31 трав. 2019 р.). Харків : ДІСА ПЛЮС, 2019. С. 386–387.



НАПРЯМКИ МОБІЛІЗАЦІЇ ВНУТРІШНІХ РЕЗЕРВІВ ВІДНОВЛЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ НЕПЛАТОСПРОМОЖНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 338.45

Романескул Ю. О.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто можливі внутрішні резерви відновлення платоспроможності для неплатоспроможних підприємств, проаналізовано збитковість вітчизняних підприємств. Визначено перспективні напрями мобілізації внутрішніх резервів для фінансово нестабільних підприємств.

Ключові слова: внутрішні резерви, неплатоспроможні підприємства, мобілізація, напрями, складові.

Аннотация. Рассмотрены возможные внутренние резервы восстановления платежеспособности для неплатежеспособных предприятий, проанализована убыточность отечественных предприятий. Определены перспективные направления мобилизации внутренних резервов для финансово нестабильных предприятий.

Ключевые слова: внутренние резервы, неплатежеспособные предприятия, мобилизация, направления, составляющие.

Annotation. Possible internal reserves for insolvent enterprises are considered, the unprofitability of economically active units is determined. Perspective directions of mobilization of internal reserves for financially unstable enterprises are determined.

Keywords: internal reserves, insolvent enterprises, mobilization, directions, components.

Для сучасної економіки характерні швидкі зміни в зовнішньому середовищі, в якому функціонують підприємства різних форм власності. Зміни в економічній, політичній, соціальній сферах зумовлюють необхідність постійного оцінювання суб'єктами господарювання своєї діяльності задля збереження можливості конкурувати на ринку. Це потребує розробки напрямів вдосконалення та управління фінансовим станом підприємства задля підвищення ефективності його діяльності.

Проблемам пошуку та мобілізації внутрішніх резервів відновлення платоспроможності неплатоспроможних підприємств у різні періоди прояву кризових явищ приділялася значна увага вітчизняних і зарубіжних науковців: Бланка І., Бугая В., Багацької К., Василенка В., Друкера П., Короткова Е., Лігоненка Л., Масенко Б., Семенова Г., Терещенка О., Уткіна Е., Черепа А. та багатьох інших.

Метою статті є узагальнення фінансово-організаційних аспектів пошуку внутрішніх резервів неплатоспроможних підприємств, а також визначення особливостей їх мобілізації для відновлення платоспроможності.

Виходячи з визначення поняття фінансового потенціалу, під яким необхідно розуміти сукупність фінансових ресурсів підприємства, можливість їх мобілізації, ефективного розподілу та використання для досягнення мети



та цілей підприємства [1; 2], при аналізі фінансового потенціалу відновлення платоспроможності підприємств необхідно оцінити наявність фінансових ресурсів, можливість їх мобілізації, а також ефективність їх розподілу та використання.

Показниками наявності фінансових ресурсів підприємства є сума власного, залученого та сукупного капіталу, проте абсолютні значення цих показників не дають змоги оцінити рівень фінансового потенціалу відновлення платоспроможності підприємства, оскільки характеризують виключно наявність фінансових ресурсів, не враховуючи їх співвідношення з зобов'язаннями підприємства, зростання яких є загрозою фінансової неплатоспроможності підприємства.

Важливою компонентною складовою фінансового потенціалу підприємства є можливість мобілізації фінансових ресурсів, внутрішніми показниками якої є показники рентабельності та коефіцієнт Бівера, який відображає достатність величини чистого прибутку й амортизаційних відрахувань для покриття сукупних зобов'язань підприємства [3]. З огляду на це, при оцінці наявності фінансових ресурсів підприємства як складової фінансового потенціалу доцільно зосередити увагу на їх достатності.

Внутрішні джерела є найбільш надійними та прийнятними джерелами фінансування у процесі антикризового управління та санації підприємства. Величина резервів, мобілізованих із внутрішніх джерел, визначає можливість і рівень фінансової незалежності, самостійності підприємств при прийнятті стратегічних рішень. Наявність достатнього обсягу внутрішніх джерел фінансової стабілізації свідчить про задовільний фінансовий стан і зменшує ризик банкрутства підприємства.

Внутрішні джерела, що зумовлюють наявність внутрішніх резервів, за своїм економічним змістом є власними джерелами. Традиційно до власних джерел відносять амортизаційні відрахування; прибуток, а також резерви та кошти, які формуються підприємством для забезпечення своєї діяльності.

Загальновизнано, що амортизація є джерелом фінансування переважної частини капіталовкладень, також це особливий організаційно-економічний механізм, за допомогою якого має реалізовуватися системне й ефективне оновлення основних засобів. Проте в сучасних умовах, на жаль, амортизаційні фонди суттєво скоротилися, практично не виконують функцію технологічного оновлення виробництва.

Прибуток вважається головним джерелом формування фінансових ресурсів і самофінансування розвитку підприємств. Однак можлива ситуація, коли за наявності прибутку і рентабельної діяльності підприємства у цілому воно має низький рівень платоспроможності або ж стає неплатоспроможним взагалі.

Така ситуація може бути зумовлена низьким рівнем ліквідності, яка і зумовлює відповідний рівень платоспроможності. Адже саме наявність запасу високоліквідних активів у розпорядженні підприємства (суми грошових коштів підприємства на поточному, валютному та інших рахунках, у касі, короткострокові фінансові вкладення (цінні папери), які можуть бути використані для здійснення поточних розрахунків негайно) і визначає його платоспроможність.

Зокрема, за даними Державної служби статистики, чистий збиток за результатами економічної діяльності у 2019 р. отримали 50,6 % великих, 38,6 % середніх та 34,3 % малих підприємств (з них 33,9 % – мікропідприємства) [4].

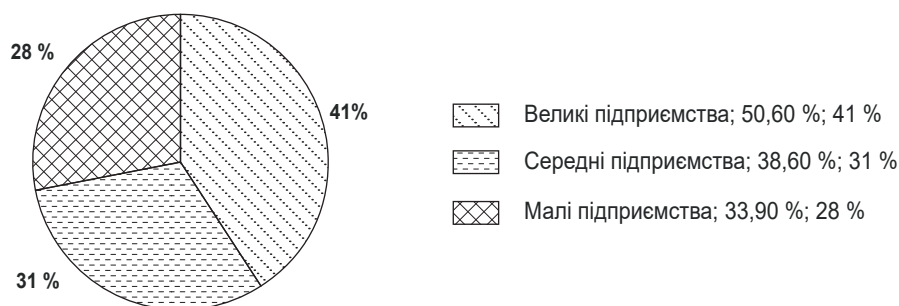


Рис. 1. Збитковість підприємств у 2019 р.

Як бачимо, збитковими є понад третина підприємств, а по Україні – понад половина всіх великих підприємств. Такий стан обмежує розвиток підприємств за рахунок самофінансування, не сприяє інвестиційній привабливості, поглиблює залежність підприємств від боргового фінансування.

Збільшення обсягів реалізації фінансово неспроможного підприємства можна досягти за рахунок заходів маркетингової політики, наприклад:



- аналіз ринків і каналів збуту готової продукції;
- дослідження механізму ціноутворення;
- підвищення якості обслуговування клієнтів;
- гнучка система матеріального стимулювання продавців;
- гнучка система знижок;
- рекламні акції.

Мобілізація внутрішніх резервів фінансової стабілізації у разі неплатоспроможності підприємства є комплексом внутрішньогосподарських заходів, які беруть свій початок на підприємстві і не передбачають фінансової участі третіх сторін (власників, кредиторів, державних органів), які проводяться з метою відновлення (та/або підвищення) платоспроможності та ліквідності підприємства.

На думку автора, особливої уваги заслуговує такий напрям мобілізації внутрішніх резервів фінансової стабілізації неплатоспроможного підприємства, як реструктуризація активів. Її зміст полягає у зміні структури та складу необоротних та оборотних активів.

З метою мобілізації коштів майно (об'єкти основних засобів), яке не використовується у виробничому процесі, доцільно здати в оренду або ж реалізувати його з одночасним зворотним отриманням в оперативний або фінансовий лізинг.

Таким чином, мобілізація та використання внутрішніх резервів фінансової стабілізації неплатоспроможних підприємств сприятимуть формуванню резерву коштів для фінансової стабілізації підприємства у разі його неплатоспроможності без участі третіх осіб і без поглиблення заборгованості підприємства.

Прийняття рішення про доцільність обрання того чи іншого напрямку використання внутрішніх резервів є компетенцією власників і функціональним обов'язком менеджерів і залежить від майнового стану підприємства у кожному окремому випадку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Мартіянова М. П.

Література: 1. Белінська О. В. Сутність фінансового потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2012. № 4. Т. 3. С. 267–271. 2. Толпежников Р. О. Сутність та методика оцінювання фінансового потенціалу підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. Вип. 2. Т. 1. С. 277–282. 3. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: підручник. Київ : КНТЕУ, 2005. 824 с. 4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.





МОТИВАЦІЯ І ФОРМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.1

Руденко А. Є.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті висвітлено тлумачення таких понять, як «персонал підприємства» та «мотивація персоналу». Проаналізовано класифікацію персоналу та визначено основні шляхи мотивації. На основі вивченої інформації запропоновано шляхи щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: персонал, мотивація, підприємство, стимул, управління.

Аннотация. В статье освещены толкование таких понятий, как «персонал предприятия» и «мотивация персонала». Проанализирована классификация персонала, и определены основные пути мотивации. На основе проанализированной информации предложены пути по повышению производительности труда на предприятии.

Ключевые слова: персонал, мотивация, предприятие, стимул, управление.

Annotation. The article covers the interpretation of such concepts, as «enterprise staff» and «staff motivation». The article analyzes the classification of staff and identifies the main ways of motivation. Based on the analyzed information, ways to increase labor productivity in enterprises are proposed.

Keywords: personnel, motivation, enterprise, incentive, management.

Американський підприємець, менеджер, автор кількох автобіографічних бестселерів Лі Якокка підкреслював: «Основою будь-якого бізнесу є люди, продукт і прибуток. На першому місці – люди. Доти, поки у вас не буде хорошої команди, вам мало що вдасться зробити з двома іншими аспектами». Цілом можна погодитись з цим твердженням, адже вирішення завдань, які стоять перед суспільством, задоволення потреб споживачів, високопродуктивна робота підприємств можлива за умови ефективної діяльності працівників підприємств, до якої їх може спонукати лише створення належної мотиваційної основи. Саме це і обумовлює актуальність обраної теми.

Вивченням проблеми мотивації персоналу займалось багато зарубіжних і вітчизняних учених. Серед них такі як Дарміць Р. [1], Олійник О. [2], Скринник Н., Міщук Ю. [3], Климчук А., Михайлов А. [4] та ін.

Мета роботи – дослідити класифікацію персоналу підприємств і поняття мотивації, запропонувати найбільш оптимальні шляхи мотивації.

Для того щоб забезпечити власну конкурентоспроможність на ринку, а також для ефективної реалізації всіх ринкових принципів необхідне максимальне використання мотиваційних механізмів управління людськими ресурсами. Саме це і є головною економічною ознакою підприємства в умовах ведення бізнесу. Для цього необхідно сформувати організаційну систему взаємодії, яка буде спрямована на задоволення економічних потреб кожного учасника формування механізму, який забезпечує конкурентоспроможність підприємства.

Для досягнення цієї мети необхідно здійснити професійний набір, підготовку персоналу, мотивувати підвищення продуктивності праці, реалізувати соціальні функції [1].

Вчені-економісти по-різному визначають таке поняття, як «персонал». Так, одні вважають, що персонал – це особовий склад підприємства, інші зазначають, що персонал – це структуровані по категоріях відповідно до принципу розподілу праці працівники підприємства [2].

Отже, можна сказати, що сукупність усіх робітників підприємства, що зайняті трудовою діяльністю, а також ті, хто входить у штатний склад підприємства, але тимчасово не працюючих у зв'язку з відпусткою, хворобою, доглядом за дитиною тощо є персоналом підприємства.

Весь персонал підприємства ділиться на дві категорії: до першої групи – промислово-виробничого персоналу – відносяться працівники, які безпосередньо зайняті виробництвом і його обслуговуванням; до другої групи – непромислового персоналу – належать робітники, які не пов'язані з процесами промислового виробництва.

Залежно від функцій, які виконуються, персонал поділяється на 4 категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.



1. Працівники, які безпосередньо керують процесом виробництва і діяльністю всього підприємства загалом, належать до категорії керівників (генеральні директори, начальники цехів, завідувачі тощо).

2. Працівники, які займаються інженерно-технічними, економічними роботами, здійснюють підготовку виробництва та аналіз отриманих результатів відносяться до категорії спеціалістів (інженери, конструктори, економісти, адміністратори, бухгалтери, нормувальники, юрисконсульти, технологи).

3. Службовцями вважаються працівники, які займаються підготовкою і оформленням документації, відповідальні за облік і контроль (діловоди, касири, стенографісти, табельники, обліковці).

4. Працівники, які займаються створенням продукції, створюють сприятливі умови для виробничого процесу, здійснюють ремонт, належать до категорії робітників. Прибиральниці, двірники, охоронці, гардеробники, кур'єри також відносяться до робітників [3].

Нижче наведено класифікацію спеціалістів залежно від рівня освіти і досвіду роботи:

1) працівники, які мають наукові ступені та звання, належать до спеціалістів найвищої кваліфікації;

2) до спеціалістів вищої кваліфікації відносяться працівники з вищою спеціальною освітою та значним досвідом практичної роботи);

3) до спеціалістів середньої кваліфікації відносяться працівники з середньою спеціальною освітою та деяким практичним досвідом;

4) до спеціалістів-практиків відносять працівників, які не мають спеціальної освіти, але мають практичний досвід і займають відповідні посади спеціалістів.

Головною метою будь-якого підприємства є досягнення економічних і соціальних результатів, одержання прибутку та постійне його зростання. Для того щоб досягнути цієї мети, необхідно правильно сформулювати та постійно удосконалювати систему мотивації праці. Тобто змотивувати поведінку працівників, спрямувати їх зусилля на підвищення продуктивності праці.

Процес спонукання групи працівників до діяльності заради досягнення цілей підприємства, а також для ефективного виконання робіт і реалізації управлінських рішень називається мотивацією праці. Мотивація являється однією з найважливіших функцій менеджменту [5].

Стимули і мотиви є головними важелями мотивації. Саме заробітна плата, яка являється матеріальною винагородою, є стимулом. А от мотив є внутрішньою спонукальною силою: бажання, орієнтація, внутрішні цільові установи, цінності тощо.

На сьогодні важливе місце у формуванні системи мотивації займає матеріальна мотивація. Адже кожен з нас прагне достатку, високого рівня життя, певного матеріального стандарту. Саме тому матеріальні мотиви займають важливе місце при визначенні трудової поведінки працівників.

Проте значення нематеріальних мотивів і стимулів ніхто не відмінює. На продуктивність діяльності робітників значно впливає трудова мотивація. Саме умови роботи, її зміст, режим праці, організація трудового процесу породжують трудову мотивацію. Звісно ж, коли людина займається улюбленою справою, яка приносить користь суспільству, займається самореалізацією, самовираженням і при цьому знаходиться в гарних умовах праці, то це, звичайно, підвищує продуктивність.

Виділяють ще статусну мотивацію. Вона визначається прагненням людини займати вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою, бути лідером, користуватися авторитетом [5].

Окрім позитивної мотивації (зарплата, премії, винагороди, бонуси, комфортні умови праці, соцпакет, навчання за рахунок підприємства, путівки, пільги, похвала, відвідування конференцій), існує негативна мотивація (депреміювання, зменшення відсотка та надбавок, зняття стимулюючих заходів, зменшення відсотка доплат). Також існують такі види мотивації: зовнішня, внутрішня, загально корпоративна, групова, індивідуальна, стійка, нестійка [4].

Отже, можна зробити висновок, що існує досить багато шляхів мотивування працівників. Правильно організована система мотивації є важливим чинником на шляху до отримання прибутку та розвитку підприємства. Мотиваційна система має бути чіткою, простою, зрозумілою для кожного працівника, гнучкою, а також змінюваною. В разі якихось змін усередині підприємства або на ринку в цілому керівники повинні вміти швидко змінити та оптимізувати мотиваційну систему. Адже лише правильне мотивування працівників до виробничої діяльності сприяє більш ефективному функціонуванню підприємства.



Література: 1. Дарміць Р., Горішна Г. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24421/1/5-26-34.pdf>. 2. Олійник О. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. URL: <http://oaji.net/articles/2016/797-1467450248.pdf>. 3. Скринник Н., Міщук Ю. Мотивація і форми стимулювання персоналу на підприємстві. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/3958/1/СКРИННИК.pdf>. 4. Климчук А., Михайлов А. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf. 5. Калініченко Л. Л. Комплексний підхід до мотивації персоналу банку. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Економіка*. 2014. Т. 19. Вип. 2/5. С. 135–138.



ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ЛІНІЙНОЇ АЛГЕБРИ В ПРОЦЕСІ ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГІВ ВИРОБНИЦТВА ОКРЕМИХ ВИДІВ МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ

УДК 338.439:[637.1:512.64](045)

Савустян В. А.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Визначено проблему імпортозалежності України. Наведено приклад використання методів лінійної алгебри під час вирішення задачі планування обсягів виробництва молочної продукції вітчизняним підприємством. З'ясовано, який прибуток можна отримати за наявних запасів сировини та відповідно до витрат підприємства на сировину та виробництво молочної продукції.

Ключові слова: імпортозаміщення, виробництво молочної продукції, обсяг виробництва, система лінійних рівнянь.

Аннотация. Определена проблема импортозависимости Украины. Приведен пример использования методов линейной алгебры при решении задачи планирования объемов производства молочной продукции отечественным предприятием. Выяснено, какую прибыль можно получить при имеющихся запасах сырья и соответственно затратам предприятия на сырье и производство молочной продукции.

Ключевые слова: импортозамещение, производство молочной продукции, объем производства, система линейных уравнений.

Annotation. The problem of Ukraine's import dependence has been identified. An example of the use of linear algebra methods in solving the problem of planning the volume of dairy production by a domestic enterprise is given. It was found out what profit can be obtained with the available stocks of raw materials and according to the costs of the enterprise for the production of dairy products.

Keywords: import substitution, dairy production, production volume, system of linear equations.

Постановка проблеми. Україна – це країна, яка має достатню кількість природних і людських ресурсів, щоб бути однією з провідних держав на світовому ринку. Однак сьогодні Україна експортує переважно сировину, а імпортує готову продукцію, що робить її залежною від іноземних постачальників [1]. Подібний стан речей произво-



дять до сприйняття нашої держави іншими більш розвинутим країнами як аграрно-індустріального придатка до їхніх виробництв. Щоб змінити це та стати одним із лідерів регіону, необхідно почати створення власних виробництв, основним завданням яких буде виготовлення готової продукції з наявної сировини. Аналіз роботи таких виробництв можна провести за допомогою використання інструментарію лінійної алгебри.

Аналіз останніх досліджень. Катастрофічну імпорتنу залежність України та можливість імпортозаміщення впродовж останніх років було проаналізовано в багатьох наукових працях. У роботі Д. Венцовського [2] розглянуто ключові чинники посилення імпортозалежності внутрішнього товарного ринку в контексті загроз економічній безпеці України та розроблено практичні пропозиції та рекомендації для забезпечення прийняття управлінських рішень у цій сфері. Т. Мельник та К. Пугачевська [3] також оцінювали рівень імпортозалежності економіки України та визначали перспективи імпортозаміщення в окремих видах економічної діяльності. В роботі [4] в ході аналізу економічних показників використані різноманітні економіко-математичні методи. Метою цієї статті є ілюстрація використання інструментарію лінійної алгебри в процесі визначення та аналізу обсягів виробництва вітчизняного підприємства.

Основні результати дослідження. Україна має великий потенціал у багатьох галузях виробництва, зокрема в молочній. На прикладі виробництва сиру на базі перероблення української сировини одного з вітчизняних підприємств молокопереробної галузі можна провести аналіз процесу планування такого виду перероблення.

В табл. 1 наведено характеристики витрат сировини (сумішей різних видів, до складу яких входить: молоко коров'яче незбиране з різним відсотком жирності, молоко коров'яче знежирене, сіль кухонна, стабілізатор кальцій хлористий, консервант калій азотнокислий, закваска для сиру, ферментний молоко-зсідальний препарат) на виготовлення сирів шести видів (1 – сир «Український», 2 – сир «Російський», 3 – сир «Голландський», 4 – сир «Голландський брусківий», 5 – сир «Пошехонський», 6 – сир «Звенигородський») та прогнозовані щомісячні запаси цих сумішей.

Таблиця 1

Витрати сировини (кг) на 1 кг сиру

Сировина (% жиру)	Витрати сировини на 1 кг сиру, кг						Запаси, кг	Витрати на закупівлю 1 кг, грн	Витрати на зберігання 1 кг, грн
	1	2	3	4	5	6			
Суміш 1 (3%)	14,2	12,3	12,4	11,0	10,9	11,3	14563,1	6,6	1,6
Суміш 2 (3,1%)	13,8	11,9	12	10,7	10,6	10,9	14121,3	6,6	1,6
Суміш 3 (3,2%)	13,3	11,5	11,7	10,3	10,2	10,6	13655,3	6,7	1,6
Суміш 4 (3,3%)	12,9	11,1	11,3	10,0	9,9	10,3	13233,5	6,7	1,6
Суміш 5 (3,4%)	12,6	10,8	11,0	9,7	9,6	10,0	12864,8	7,2	1,8
Суміш 6 (3,5%)	12,2	10,5	10,7	9,4	9,4	9,7	12500,5	7,2	2
Суміш 7 (3,6%)	11,9	10,2	10,4	9,0	9,2	9,4	12121,6	7,2	2
Суміш 8 (3,7%)	11,5	10,0	10,0	8,7	9,0	9,1	11753,0	7,7	2
Суміш 9 (3,8%)	11,2	9,7	9,8	8,4	8,7	8,8	11405,3	7,8	2
Суміш 10 (3,9%)	11,0	9,4	9,6	8,1	8,5	8,5	11092,8	7,8	2

За даними табл. 1 побудовано систему лінійних алгебраїчних рівнянь (СЛАР), на підставі розв'язання якої можна визначити й скласти первинний план щодо можливого обсягу виготовлення сирів означених видів за умови використання існуючих запасів сировини.

Ця система має вигляд:

$$\sum_{i=1}^6 a_{ji}x_i = b_j, j = \overline{1,10},$$

де a_{ij} – витрати суміші j -го типу на виготовлення сиру i -го виду $i = \overline{1,6}$;

x_i – плановий обсяг виробництва сиру i -го виду $i = \overline{1,6}$;



$b_j, j=1,10$ – запаси j -го типу суміші, яка використовується у виробництві сирів.

Грунтуючись на рекомендаціях, викладених у роботах [5; 6], побудовану СЛАР було розв'язано в середовищі Octave Online.

Отримано, що за умов означених запасів сировини на підприємстві можна планувати такий обсяг виготовлення сирів:

$$X = (154; 167; 210; 300; 198; 200) \text{ (кг)}.$$

З метою прогнозу величини чистого прибутку проведено аналіз витрат на сировину та на виробництво в цілому. Продукцію заплановано реалізовувати за такими цінами: сир «Український» – 240 грн/кг, сир «Російський» – 225 грн/кг, сир «Голландський» – 230 грн/кг, сир «Голландський брусковий» – 230 грн/кг, сир «Пошехонський» – 220 грн/кг, сир «Звенигородський» – 250 грн/кг. У разі реалізації визначеного обсягу вироблених сирів можна буде отримати 285 395 грн.

За даними табл. 1 використано техніку множення матриць і визначено витрати на закупівлю та зберігання планових запасів сировини – 113645,8 грн. Протягом місяця це підприємство також витрачає на комунальні послуги – 42400 грн; зарплату робітникам – 80000 грн; утримання транспорту – 7000 грн; податки – 28539,5 грн та організаційні послуги – 5000 грн. Усього витрат – 276585,3 грн. Врахувавши витрати та кошти, які буде отримано від реалізації продукції, обчислено значення прогнозованої величини чистого прибутку досліджуваного підприємства за місяць – 8809,7 грн.

Таким чином, це підприємство може отримати прибуток, однак досить незначний. Для його збільшення можна запропонувати збільшити обсяги виготовлення сиру сортів «Звенигородський» та «Український», які мають найвищу ціну за одиницю продукції, за рахунок збільшення запасів сумішей 9 та 10, яких витрачається на 1 кг сиру найменше.

Отже, аналіз наведених вище результатів дозволяє зробити висновок, що досліджуване підприємство має проводити системний моніторинг щодо знаходження способів максимально ефективного використання наявної сировини та пошуку шляхів скорочення витрат на виробництво, що матиме у перспективі позитивний вплив на отримання прибутку.

Висновки. Запуск виробництв готової продукції на території України є вигідним не лише для розвитку економіки держави, а й для окремо взятого підприємця. Найголовніше – раціональне планування запасів сировини й обсягів виробництва. Використання інструментарію лінійної алгебри суттєво посилює обґрунтування ключових питань щодо розроблення програми виробництва продукції, закупівлі сировини та управління витратами виробництва.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Норік Л. О.

Література: 1. Обух В. Чому Україна заробляє на експорті менше, ніж платить за імпорт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2742389-comu-ukraina-zaroblae-na-eksporti-mense-niz-platit-za-import.html>. 2. Венцовський Д. Ю. Імпортозалежність внутрішнього товарного ринку у контексті загроз економічної безпеки України. URL: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4389. 3. Мельник Т. М., Пугачевська К. Детермінанти імпортозалежності економіки України. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2019-2_0-pages-53_61.pdf. 4. Малярець Л. М., Норік Л. О., Жуков А. В. Економіко-математичні моделі в діагностиці ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. 232 с. 5. Вища математика : базовий підручник для вузів / за ред. В. С. Пономаренка. Харків : Фоліо, 2014. 669 с. 6. Малярець Л. М., Резнік Є. В., Тижненко О. Г. Математика для економістів : практ. посіб. до розв'язання задач економічних досліджень в MatLab. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2008. 212 с.





ТЕОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА: ПРАВОВА КУЛЬТУРА ОСОБИСТОСТІ

УДК 340.1:(008:159.923)

Симоненко А. О.

Студент 1 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено структурі та проблемам правової культури особистості в межах теорії держави і права, було акцентовано увагу на необхідності підвищення культури права індивідів суспільства.

Ключові слова: правова культура, рівень правової культури особистості, правосвідомість.

Аннотация. Статья посвящена структуре и проблемам правовой культуры личности в рамках теории государства и права, было акцентировано внимание на необходимости повышения культуры права индивидов общества.

Ключевые слова: правовая культура, уровень правовой культуры личности, правосознание.

Annotation. This scientific article was dedicated to the structure and problems of the legal culture of personality within the framework of the theory of state and law, the attention was focused on the need to improve the legal culture of individuals of society.

Keywords: legal culture, the level of legal culture of personality, legal consciousness of law.

У теорії правової культури існує чимало дискусійних питань і невирішених проблем. До них слід віднести, перш за все, проблематику дослідження природи, структури та об'єктивності оцінки правової культури. Нез'ясованість багатьох її аспектів не може не позначитися на розвитку концепції соціалізації та виховання людини як суб'єкта права.

Ця проблема багатогранна та є предметом досліджень філософських, соціологічних, юридичних, психологічних та інших соціальних наук. Спеціалістами розроблено багато теорій та методологічних підходів, які охоплюють найбільш безпосередній вплив на продуктивність дослідження феноменів правової культури. Але в значному ступені їх методологія відрізняється «невизначністю» основних постулатів, що негативно позначається на вирішенні теоретиками права наукових проблем дослідження такого значного явища духовного життя суспільства. Більш того, серед правознавців спостерігається свого роду науковий песимізм з приводу концептуалізації наявних знань за цим питанням.

Розробка загальних проблем правової культури особистості знайшла відображення в циклі робіт українських і зарубіжних учених. Так, глибокий аналіз сутності, структури та особливостей правової культури здійснюється в працях В. Н. Кудрявцева, В. В. Оксамитного, В. А. Щегорцова, П. М. Рабіновича, А. Н. Соколова, В. П. Сальникова, Н. І. Козюбри, Н. І. Матузова, А. В. Малько, монографіях і статтях С. С. Алексєєва, Е. В. Аграновського, Е. А. Зорченко, І. І. Балаклеєць, проблемам правової та моральної культури юристів присвячені роботи В. А. Лозового, А. В. Петришина та ін. [1].

Мета цієї статті полягає у розгляданні та структуруванні правової культури особистості в рамках теорії держави і права.

Досі не дано чітке пояснення суті правової культури. Зараз існує понад дві сотні її визначень. Це пояснюється передусім тими обставинами, що до кінця ХХ ст. була відсутня загальна характеристика правової культури, яка відповідала б її сутнісному змісту як єдності взаємопов'язаних об'єктів культури особистості та культури суспільства. Проте найбільш влучним загальним визначенням правової культури слід вважати визначення, яке запропонував В. П. Сальников. Правова культура – це «особливе соціальне явище, яке може сприйматися як якісний правовий стан, який підлягає структуруванню за різними підставами.

Тобто правова культура – це своєрідна форма гармонійного розвитку людини, через яку досягається загально-соціальний прогрес. Цей прогрес пов'язаний як із створенням власне правових цінностей (інститути забезпечення прав людини, способи та засоби вирішення соціальних конфліктів тощо), що збагачують особистість, так і з наданням суспільству необхідних юридичних умов для спокійного та упорядкованого розвитку.



Юридичні інструменти, право організують сприятливе середовище, яка виключає насилля, свавілля, руйнування матеріальних і духовних благ, накопичених за тисячоліття суспільством. Правова культура виступає саме такою формою, яка стримує, та в якій обмежується та витісняється антисуспільна, а отже, антиправна поведінка.

До структури правової культури належать:

1. Правосвідомість.
2. Державні правові інститути.
3. Право.
4. Правові відносини.
5. Юридичні акти.
6. Законність і правопорядок.
7. Правомірна діяльність суб'єкта.
8. Юридична наука.

Правова культура – це осередок, «меморіал» накопичених історією людства юридичних цінностей. Вона її хранитель, селекціонер, генератор і ретранслятор на інші сфери суспільних відносин. Правова культура – живий організм, усі елементи якого володіють якостями продуктів людського духу, кропіткої праці, історичного відбору. Тому бережливе ставлення до правової культури є умова соціального прогресу, гарантія ефективності зусиль з удосконалення людської особистості.

Продукти правової культури – юридичні норми, способи рішення конфліктів, пам'ятники права, досвід юридичної діяльності, народний правовий фольклор – потребують охорони та захисту не менше, ніж традиційні культурні цінності. Зруйнування культурного прошарку права загрожує невинними втратами в державно-політичній самосвідомості, здатне породити хаос та свавілля в суспільних взаєминах [2].

Правова культура особистості – це зумовлений правовою культурою суспільства ступінь і характер прогресивно-правового розвитку особистості, який забезпечує її правомірну діяльність. Під правовою культурою особистості теж розуміється знання, розуміння, свідоме виконання вимог права людиною у процесі його життєдіяльності.

У широкому значенні слова правова культура містить усі правові цінності (правову науку, вищий рівень розвитку законодавств, законність, правопорядок тощо) і становить частину культури окремого суб'єкта. У вузькому сенсі слова правова культура окремого індивіду означає:

- достатньо високий рівень правосвідомості;
- знання чинних законів (незнання законів не звільняє людину від відповідальності за їх порушення);
- дотримання, виконання або використання цих законів, адже тільки знання юридичних приписів не може дати бажаного ефекту;
- переконання в необхідності, користі, доцільності законів та інших правових актів, внутрішня згода із ними;
- правильне розуміння (усвідомлення) своїх прав та обов'язків, свободи та відповідальності, свого положення (статусу) у суспільстві, норм взаєморозуміння із іншими людьми, співгромадянами;
- правова активність, тобто цілеспрямована ініціатива діяльності суб'єкта з припинення правопорушень, протидія беззаконню, підтримка правопорядку та дотримання закону у суспільстві, подолання правового нігілізму [3].

Суть правової культури особистості можна виразити такою формулою: знати – поважати – дотримуватися. Маються на увазі вимоги законів.

Рівень правової культури та активності особистості виражається у міру освоєння права громадянами, посадовими особами, напрямку на дотримання заборон, використання права, здійснення обов'язків. Рівень (об'єм) знання права залежить від того, чи є громадянин професійним юристом, працівником правотворчої та правозастосовної сфери чи він займається іншим видом діяльності.

Високий рівень правової культури свідчить про те, що людина не є стороннім спостерігачем суспільних процесів, а проявляє соціально-правову активність, використовує свої правові знання з метою укріплення законності.

Сьогодні відчувається досить гостра потреба у вихованні правової культури особистості, що забезпечувала би не лише процес розвитку, але й процес формування громадянина, якого відзначає моральність, патріотизм, професійна компетентність, творче начало. Усе це викликає прагнення самоудосконалюватися, появу почуття обов'язку, відповідальності [4].



Правова культура особистості може зростати у процесі цілеспрямованої діяльності по правовому вихованню суб'єктів права. Правове виховання є найважливішим засобом формування та моделювання правосвідомості громадян державою та всіма іншими інститутами політичної та правової системи суспільства.

Правове виховання передбачає здійснення цілого впливового комплексу заходів виховного, навчального та інформаційного характеру, воно може здійснюватися у різних напрямках та має багатий інструментарій. Це і безпосереднє правове виховання органами державної влади, і вплив через засоби масової інформації, за допомогою культури, мистецтва та сфери освіти. При цьому особливо виділяється такий важливий аспект правового виховання, як наочний приклад правової культури самих державних органів і посадових осіб.

У цілому перешкод, які заважатимуть формуванню та виявленню правової активності особистості, достатньо багато: різноманітні деформації суспільства в правовій сфері, широке розповсюдження правового нігілізму та юридичної неграмотності населення, «непопулярність» правозастосовних суб'єктів та їх діяльності. Найбільш очевидні серед перерахованих явищ, і тому розповсюджені активні форми правомірної поведінки необхідно розглядати та оцінювати у контексті процесу, який відбувається в державі та суспільстві [5].

Отже, правова культура особистості – це соціальне явище, яке є сегментом загальної культури суспільства. Це і є «жива» людська властивість, яка необхідна кожному суб'єкту суспільства. Вона розкриває сутність, природу людини. Ця категорія може існувати тільки тоді, коли зрозуміла та прийнятна для людини, коли вона відповідає його інтересам. Коли індивід прагне усвідомити її, осягнути та вдосконалити.

Серед умов, які впливають на формування права, є природні та суспільні, які мають вплив на визначення сутності та логічної структури правових норм, до таких відносяться правова культура особистості. Цей феномен як суттєва та невід'ємна властивість членів правового суспільства має дві сторони, які нероздільно пов'язані між собою. Видима сторона визначається правомірною поведінкою, а невидима посідає місце в правосвідомості людини у вигляді її правових знань і правових переконань, які мотивують та направляють її правомірну діяльність.

Науковий керівник – викладач Чуприна Я. О.

Література: 1. Семенов В. Е. Актуальные проблемы теории правосознания и правовой культуры молодежи. *Вестник Ставропольского государственного университета*. 2005. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-pravosoznaniya-i-pravovoy-kultury-molodezhi>. 2. Жигулин А. А. Правовая культура личности как форма правосознания. *Воронежский экономико-правовой институт*. 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-kultura-lichnosti-kak-forma-pravosoznaniya>. 3. Правовая культура: понятие и структура. URL: <https://alekssandr.jimdofree.com>. 4. Сліпенчук В. О. Виховання правової людини як шлях до побудови правового суспільства у сучасній Україні. *Проблеми законності*. 2015. Вип. 128. С. 118–124. 5. Справочник: правовая культура личности. URL: https://spravochnick.ru/pravo_i_yurisprudenciya/osnovy_pravovoy_kultury/pravovaya_kultura_lichnosti/.





ПОНЯТТЯ ПРАВОЗДАТНОСТІ В ДАВНЬОМУ РИМІ

УДК 340.151

Сороченко М. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено значення поняття «правоздатність». Виявлено, що кожна фізична особа здатна мати безліч майнових і немайнових прав, але жодна фізична особа ніколи не може мати всі ці права одночасно. Пояснено сутність правоздатності в Давньому Римі.

Ключові слова: правоздатність, Цивільний кодекс України, фізична особа.

Аннотация. Исследовано значение понятия «правоспособность». Выведено, что каждое физическое лицо способно иметь множество имущественных и неимущественных прав, но ни одно физическое лицо никогда не может иметь все эти права одновременно. Объяснена сущность правоспособности в Древнем Риме.

Ключевые слова: правоспособность, Гражданский кодекс Украины, физическое лицо.

Annotation. The meaning of the term «Legal capacity» is investigated. It has been found that every individual is capable of having many property and non-property rights, but no individual can ever have all these rights at once. The essence of legal capacity in Ancient Rome is explained.

Keywords: legal capacity, Civil Code of Ukraine, individual.

Постановка проблеми: У сучасному світі кожен з нас є суб'єктом певних правовідносин. Проте мало хто знає основну суть цього поняття і його характеристику. Важливо знати походження цього терміна, щоб бути не лише носієм, а тим хто грамотно зможе керувати і захищати права, яких набуває протягом всього життя.

Аналіз останніх досліджень: велика кількість науковців, які досліджували питання з галузі права, так чи інакше зверталися до правоздатності, а також аналізували нормативно-правові акти, в яких були закріплені правила поведінки, яким ми підпорядковуємося і сьогодні. Серед них були: Троцька, Памфлевич, Артикуленко, Рябченко, Рожик, Воронюк, Гусаров, Правосюк, Веденяпін, Дідкевич.

Але, на жаль, не в повному обсязі досліджено значущість впливу римського права на формування законів інших країн, в тому числі й України.

Тому метою є дослідження понять права і правоздатності, а також порівняти сприймання цих понять людей різних часів.

Право – це міра свободи і рівності, що встановлюється державою з метою урегулювання суспільних відносин і гарантується державою [1].

Тобто право – це вид і міра можливої поведінки людини.

Учасниками майнових і немайнових відносин є громадяни. Вони беруть участь у цивільних правовідносинах під певним ім'ям, але є випадки, коли використовують псевдонім або залишається анонімність, які засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності учасників.

Отже, правоздатність – це можливість громадянина мати свої права і виконувати обов'язки. Така здатність можлива для всіх громадян України [2].

Набуття конкретних суб'єктивних прав є реалізацією правоздатності.

Зміст правоздатності визначає Цивільний кодекс України.

Згідно з 25 ст. ЦКУ [3]:

1. Здатність мати цивільні права та обов'язки мають усі фізичні особи.
2. Цивільна правоздатність фізичної особи виникає у момент її народження
У випадках, встановлених законом, охороняються інтереси зачатої, але ще не народженої дитини.
3. У випадках, встановлених законом, здатність мати окремі цивільні права та обов'язки може пов'язуватися з досягненням фізичною особою відповідного віку.
4. Цивільна правоздатність фізичної особи припиняється у момент її смерті.



У 10 ст. ЦКУ визначається перелік майнових і немайнових прав:

- громадяни можуть мати майно в приватній власності;
- право користуватися жилими приміщеннями та іншим майном;
- успадковувати та заповідати майно;
- обирати рід занять і місце проживання;
- мати права автора твору науки або літератури.

Правоздатність є загальною для всіх. Вона будується на рівності і справедливості. Людина є правоздатною з моменту народження і до моменту смерті, незалежно від здоров'я, віку та соціального розшарування.

Необхідно також зауважити, що з народженням особа здатна володіти не всіма цивільними правами. Правоздатність у повному обсязі виникає не одразу з моменту народження. Деякі її елементи виявляються лише із досягненням певного віку. Наприклад, право займатися підприємницькою діяльністю, бути засновником юридичних осіб тощо [4].

Характерними рисами правоздатності є:

- а) рівність правоздатності фізичних осіб;
- б) невідчужуваність;
- в) неможливість її обмеження, окрім випадків, передбачених законом.

Але, керуючись історичними даними, ми можемо дізнатися, що раніше правоздатність, як і громадянство, не була дана людині з народження. Її отримували лише за певні заслуги перед державою і лише особам, які мають високий статус у соціумі.

Зараз однією з характеристик правоздатності є невід'ємність, але в давні часи її могли як забрати, так і повернути протягом життя громадянина.

Якщо громадянин потрапив у полон або став рабом, то його лишали правоздатності, і, навпаки, якщо людина ставала вільною – права поновлювалися. Це робилося через те, що раніше раби і полонені прирівнювалися майже до мертвих.

Римське право не виробило визначення дієздатності, хоча широко застосовувало це поняття на практиці. На відміну від правоздатності, цивільна дієздатність наставала в людини не в момент її народження, а з досягненням певного віку, коли вона вже могла вільно виявляти свою волю, адекватно оцінювати свої дії, усвідомлювати значення їх і відповідати за вчинені правопорушення. Дієздатність залежала також і від інших чинників – стану здоров'я, сімейного стану тощо.

Жінка поступалася у правовому становищі чоловікові. У період республіки вона перебувала під постійною опікою свого чоловіка, батька або інших родичів, істотно обмежувалася в правоздатності та дієздатності. У період принципату відбуваються зміни у правовому становищі заміжньої жінки, пов'язані з тим, що шлюб *cum manu*, де дружина переходила під владу чоловіка, поступово був витіснений шлюбом *sine manu*, при якому дружина залишалася для свого чоловіка юридично чужою, зберігаючи за собою статус, майнові права, які мала до укладення шлюбу.

Отже, доросла жінка, яка не перебувала під постійною опікою батька чи чоловіка, могла приймати самостійні рішення щодо свого майна. Проте і в цей період вона не могла відповідати за чужі борги. Тому Папініан загалом слушно зазначав, що «за багатьма постановами нашого права жінки перебувають у гіршому становищі, ніж чоловіки» [5].

У час формування незалежної України в українській історії з'явилося поняття рецепції.

Рецепція – це використання положень римського права іншими державами більш пізнього періоду. Рецепція буває двох видів: пряма – норми римського права виступали як регулятор суспільних відносин або як основа законодавчої діяльності [6].

Вплив римського приватного права на зміст «Прав...» був очевидним. Він виявився у розділах про володіння, право власності та сервітути, в правовому режимі рухомих і нерухомих речей, первісних і похідних способах набуття власності, в захисті права власності в індикаційним позовом, у положеннях зобов'язального права тощо [7].

У своїх численних нормативних актах Україна повертається до таких гуманістичних цінностей, як правове забезпечення суверенітету особи, встановлення гарантій її прав, зрівняння правового становища особи і держави, створення умов, за яких особа може вільно розпоряджатися своїми правами, крім випадків, прямо передбачених у законі. Спостерігається часткова рецепція римського приватного права, що виявляється у визнанні права приватної власності і розширенні кола речових прав, розширенні прав учасників договірних відносин, прояві ними приватної ініціативи, вільного розсуду під час укладання договорів тощо [8].



Таким чином, ми можемо зробити висновок, що сучасне сприйняття поняття «правоздатність» дещо відрізняється від сприйняття цього поняття в Давньому Римі. Однією з визначних ознак є те, що зараз правоздатність належить людині з народження і вона стає основою того, що людина стає суб'єктом правовідносин. Рівність і справедливність – фундамент. У своїх численних нормативних актах Україна повертається до гуманістичних цінностей, які були прописані ще в Давньому Римі.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Остапенко О. Г. Правознавство. URL: <http://dl.khadi.kharkov.ua/mod/book/view.php?id=29669>. 2. Галунько В. М., Зубенко В. В., Новікова М. М., Стратонов В. М. Правознавство : навч. метод. посіб. Херсон : Грінь Д. С., 2015. 320 с. 3. Цивільний кодекс України. URL: https://protocol.ua/ua/tsivilniy_kodeks_ukraini_statnya_25/. 4. Правоздатність громадян. URL: <http://burshtyn-rada.if.gov.ua/novyny/pravozdatnist-gromadyan/>. 5. Цивільна правоздатність та її обсяг у Римській імперії. URL: <https://studentu.info/gosudarstvo-i-pravo/rimskoe-pravo/tsivilna-pravozdatnist-ta-yiyi-obsyag-u-rimskiy-imperiyi>. 6. Рецепція римського права // Вікіпедія. – вільна енциклопедія. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0. 7. Современное римское право // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона : в 86 т. (82 т. и 4 доп.). СПб., 1890–1907. 8. Рецепція римського приватного права в Україні. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7622.html>.



МЕТОДИКИ АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 657.421

Співак В. Б.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті описано матеріали, завдяки яким здійснюється аналіз основних засобів, виділено основні напрямки та визначено методика аналізу основних засобів при оцінці ресурсного потенціалу організації.

Ключові слова: ресурси, основні засоби, ресурсний потенціал, аналіз основних засобів.

Аннотация. В статье описаны материалы, благодаря которым осуществляется анализ основных средств, выделены основные направления, и определена методика анализа основных средств при оценке ресурсного потенциала организации.

Ключевые слова: ресурсы, основные средства, ресурсный потенциал, анализ основных средств.

Annotation. The article will describe the materials used to analyze fixed assets, highlight the main directions and methods of analysis of fixed assets in assessing the resource potential of the organization.

Keywords: resources, fixed assets, resource potential, analysis of fixed assets.



Актуальність проблеми полягає в аналізі останніх досліджень і публікацій. Багато вчених і фахівців розглядали проблеми оцінки ефективності використання основних засобів підприємства, однак проблеми організації та методики аналізу основних засобів в умовах переходу до ринкових відносин вимагають подальших досліджень і наукових розробок.

Отже, **мета** статті полягає у розгляді головних питань методики аналізу основних засобів підприємства.

Категорії «основні засоби» знайшли відображення в працях вітчизняних і зарубіжних учених: Боброва Е. А. [1], Бердникова Л. Ф. [2], Зімін Н. Є. [3], Савицька Г. В. [4], Лавай Л. Г. [5].

Робота кожного підприємства бере початок у формуванні «основних засобів», за відсутності яких абсолютно неможливе функціонування і ведення поточної господарської діяльності підприємства [1–3].

Основні засоби – це необоротні активи, які беруть участь протягом тривалого періоду в господарському процесі і приносять організації додаткові економічні вигоди. Зберігаючи первісну матеріальну форму, вони перекладають свою вартість на вироблену з їх участю продукцію, виконану роботу або послуги, що надаються шляхом нарахування амортизації [3–6].

В економічній літературі термін «основні фонди» часто співвідноситься з терміном «основні засоби». Ці поняття неможливо не розрізнити, оскільки «основні засоби» – це сукупність матеріально-речових цінностей, а основні фонди – це джерела формування «основних засобів», їх значення відображаються в різних частинах балансу «основні засоби» – в активі, «основні фонди» – в пасиві [1].

Важливим для більш чіткого розуміння сутності основних засобів є визначення їх функціональної корисності. До числа функцій, які здійснюються за допомогою основних засобів, відносяться: використання в процесі виробництва; використання в процесі поставки товарів і послуг; надання в оренду іншим особам; здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій.

Основні засоби підприємств, організацій і галузей народного господарства складають найважливішу частину національного багатства країни, а найважливіша проблема в господарській діяльності підприємства – підвищення ефективності їх використання. При вивченні кожного елемента основних засобів, їх зносу, факторів, що впливають на ефективність їх використання і відтворення, визначаються прийоми і методи, за допомогою яких можна підвищити ефективність їх використання, що призведе до зниження витрат на виробництво продукції і зростання продуктивності праці.

Економне і раціональне використання основних засобів підприємства на сьогодні є одним з найактуальніших завдань, яке ставиться перед підприємством. Аналіз наявної кількості і стану основних засобів підприємства дає можливість розрахувати показники і визначити шляхи підвищення ефективності їх використання, і прогнозувати величину коштів, які необхідно буде залучити для придбання нових основних засобів у зв'язку з фізичним зносом наявних.

Методика аналізу використання основних засобів повинна враховувати кілька принципових положень: функціональна корисність основних засобів зберігається протягом декількох років, тому витрати з їх придбання та експлуатації розподілені в часі; момент фізичної заміни основних засобів не збігається з моментом їх вартісного заміщення, в результаті чого можуть виникнути втрати і збитки, які зменшують фінансові результати діяльності підприємства; ефективність використання основних засобів оцінюється по-різному залежно від їх виду, приналежності, характеру участі у виробничому процесі, а також призначення [2].

У процесі аналізу, перш за все, необхідно дослідити наявність і динаміку основних засобів у складі майна підприємства. Фонди підприємства діляться на промислово-виробничі та непромислові. Виробничу потужність підприємства визначають промислово-виробничі фонди.

На наступних етапах аналітичного дослідження основні засоби оцінюють з точки зору їх практичного застосування і мобільності, тобто структурують їх на активну і пасивну частину. При проведенні аналізу складу і динаміки основних засобів важливо правильно дослідити показники, що характеризують технічну доцільність використання основних засобів [4].

Детального розгляду в процесі аналізу вимагає оцінка наявності і руху основних засобів як перспективного дослідження майбутньої виробничої потужності підприємств.

Коефіцієнт оновлення основних засобів розраховується як відношення вартості основних коштів, що надійшли до балансової вартості основних засобів на кінець звітної періоду, а коефіцієнт вибуття основних засобів розраховується як відношення вартості основних засобів, що вибули протягом розглянутого періоду, до їх вартості на початок періоду.

Важливою характеристикою технічного рівня основних виробничих засобів є віковий склад машин і обладнання. Далі аналіз поглиблюють за допомогою обчислення аналогічних показників для тих видів машин і обладнання, які потім зіставляють між собою і з середнім рівнем. Таким чином, вивчення вікового складу активної части-



ни основних засобів дозволяє виявити кількість машин і обладнання, придатних для експлуатації, що потребують капітального ремонту, і таких, які повинні бути списані і замінені [5].

Визначаючи економічну ефективність використання основних засобів, використовують систему натуральних і вартісних показників, а також співвідносять оцінки темпів зростання випуску продукції і темпів зростання обсягу; фондоозброєності праці і його продуктивності. У процесі дослідження вивчається динаміка перерахованих показників, проводиться порівняльний аналіз за різними напрямками, визначаються фактори зміни їх величини [2].

Аналіз фондovіддачі проводиться за двома напрямками: вивчення впливу факторів на зміну фондovіддачі та вивчення впливу фондovіддачі на обсяг виробництва.

Для виявлення невикористаних резервів в експлуатації машин і обладнання слід визначати фондovіддачу не тільки із загальної величини основних виробничих засобів, але і з їх активної частини.

Зростання цін на обладнання дуже часто випереджає зростання їх експлуатаційної продуктивності, що призводить до підвищення вартості одиниці потужності і падіння фондovіддачі. Оптова ціна на певне обладнання може бути підвищена, але меншою мірою, ніж її продуктивність. Нова техніка забезпечує збільшення фондovіддачі тільки тоді, коли продуктивність зростає швидше, ніж її вартість. Це положення слід враховувати при розробці нової техніки, яка забезпечить максимальну ефективність, в тому числі підвищення фондovіддачі.

Вихідним моментом для аналізу резервів зростання фондovіддачі є класифікація факторів, що впливають на її рівень. В економічній літературі пропонуються різні кількості та набори факторів для обчислення впливу на фондovіддачу.

На сьогодні для визнання ОЗ у податковому обліку Закон № 4661 підвищив вартісну планку з 6000 до 20000 грн. Зміни внесено до пп. 14.1.138 та 138.3.3 ПКУ. Запрацювала норма з 23.05.2020 р. Так що відтепер для податкових цілей матеріальні активи з терміном служби більше 1 року та вартістю понад 20000 грн зараховують до ОЗ.

Збільшення податкового ОЗ-порогу зачіпає насамперед високоприбутників (річний дохід за 2020 рік – понад 40 млн грн). Щоб потрапити до складу податкових ОЗ, вартість придбаного / створеного необоротного матеріального активу з 23.05.2020 р. повинна перевищувати 20000 грн.

Для перехідних ОЗ (оплачених та/або отриманих до 23.05.2020 р.) важливий факт введення в експлуатацію: до 23.05.2020 р. або після 22.05.2020 р.

З метою зближення з податковим обліком високоприбутники і малодохідники-добровольці можуть підтягнути бух. облікову межу малоцінності до 20-тисячного рівня.

Система МСФЗ не встановлює вартісних орієнтирів для класифікації ОЗ, а отже, в ній немає спеціальних правил обліку дешевих необоротних матеріальних активів [7].

Отже, основними завданнями аналізу необоротних матеріальних активів є: оцінка забезпеченості основними засобами та інших необоротних матеріальних активів підприємств, складу і структури основних засобів, ступеня оновлення та вибуття, технічного стану засобів; визначення рівня фондovіддачі, її динаміки, вивчення впливу зміни розміру основних засобів та фондovіддачі на обсяг робіт; виявлення резервів підвищення фондovіддачі, поліпшення використання техніки; визначення шляхів зниження витрат на утримання та експлуатацію машин і механізмів; оцінка виявлених резервів і розробка заходів щодо поліпшення використання активної частини основних засобів [3].

Науковий керівник – канд екон. наук, доцент Матвієнко-Біляева Г. Л.

Література: 1. Боброва Е. А., Ємельяникова Н. М. Порівняльна характеристика бухгалтерського обліку основних засобів по РСБУ і МСФЗ. *Міжнародний бухгалтерський облік*. 2009. № 8 (128). С. 22–33. 2. Бердникова Л. Ф. Ресурсний потенціал організації: поняття і структура. *Вектор науки тольяттинського державного університета*. 2011. № 1 (15). С. 201–203. 3. Зимин Н. Е., Солопова В. Н. аналіз і діагностика фінансово-хозяйственной діяльності підприємства. М. : Колос, 2004. 384 с. 4. Савицкая Г. В. Аналіз хозяйственной деятельности підприємства : учебник. М. : Инфра-М, 2004. 425 с. 5. Скамай Л. Г., Трубочкина М. И. Экономический анализ деятельности підприємства. М. : Инфра-М, 2006. 296 с. 6. URL: https://studopedia.ru/10_163643_ponyatie-osnovnih-sredstv-i-ih-klassifikatsiya.html. 7. URL: <https://buhgalter911.com/news/news-1050955.html>.





ШЛЮБНО-СІМЕЙНІ ВІДНОСИНИ В РИМСЬКОМУ ПРАВІ

УДК 340.151

Стороженко Д. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті досліджено питання стосовно інституту сімейного права у Давньому Римі. Розглянуто особливості шлюбно-сімейних відносин Стародавнього Риму. Розібрані види спорідненості у сім'ї. З'ясовано передумови вступу до шлюбу, причини розірвання шлюбу.

Ключові слова: шлюб, шлюбні відносини, сім'я, види шлюбів, римське право.

Аннотация. В статье исследован вопрос об институте семейного права в Древнем Риме. Рассмотрены особенности брачно-семейных отношений Древнего Рима. Разобраны виды родства в семье. Выяснены предпосылки вступления в брак, причины расторжения брака.

Ключевые слова: брак, брачные отношения, семья, виды браков, римское право.

Annotation. The article examines the issue of the institution of family law in ancient Rome. Features of marital and family relations of Ancient Rome are considered. The types of kinship in the family are analyzed. Prerequisites for marriage, reasons for divorce.

Keywords: marriage, marital relations, family, types of marriages, Roman law.

Постановка проблеми. Ще з давніх-давен виникала низка питань, що стосувалися різних тлумачень щодо відносин у шлюбі, сім'ї та процесі розлучення. Тому актуальним є розгляд питання щодо особливостей шлюбно-сімейних відносин у суспільстві Давнього Риму.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Починаючи з ХІХ ст. почали активно розглядатися проблеми римського права з боку науки і взагалі шлюбно-сімейного права такими авторами: О. Штаерман, Т. Моммзен, О. Коптев та ін. Теоретичною основою наукового дослідження стали роботи таких відомих вітчизняних і зарубіжних науковців, як В. Борисова, Л. Баранова, В. Вовк, М. Гарсія Гаррідо, Д. Дождєв, Л. Дячук, Ю. Задорожний, Л. Казанцев, Р. Калюжний, А. Коптев, В. Макаруч, С. Муромцев, І. Новицький, Є. Орач, І. Перетерський, О. Підпригора, І. Покровський, Б. Тищик, Є. Харитонов, В. Хвостов, Ч. Санфіліппо.

Актуальність теми полягає в тому, що дослідження інститутів римського сімейного права очевидні, оскільки шлюбне право більшості країн засноване, перш за все, на міркуваннях юридичної спорідненості. Поняття шлюбу в римському праві тлумачиться як «союз чоловіка і жінки, з'єднання всього життя, спільність божественного і людського права». Також існує й інше визначення: «Союз чоловіка і дружини, заснований на спільному житті».

Обидва з вище перелічених визначень підходять, скоріше, до давньоримського шлюбу *cum manu*, так званому «шлюбу з чоловічою владою», коли дружина передавала все своє майно чоловікові, ніж до нового, коли по зникненню *manu* дружина зберігала своє майно окремо від чоловіка і залишалася під владою свого батька і членів своєї колишньої родини.

Метою цієї роботи є аналіз конкретного інституту римського сімейного права. Для цього було поставлено питання для обговорення: розглянути поняття сім'ї; поняття шлюбу та його форми; передумови укладення шлюбу; обставини, що припиняють шлюб.

Загальний лад римської сім'ї. Агнатська і когнатська спорідненість. До особливих правових інститутів у Римі можна віднести правовий лад римської сім'ї. Вступати у шлюб могли лише громадяни Риму. Сімейне право в Римі починається з моногамної сім'ї, в основі якої лежала влада глави сім'ї і господаря (*paterfamilias*), якому підкорювалися всі члени родини.

У найдавніший період римську патріархальну родину характеризував певний ряд особливостей. Родина складалася не лише з дружини і дітей, а й інших родичів і рабів. Єдиним повноправним членом сім'ї був її глава – домовладика.

Глава мав безмежну і однакову владу щодо всіх, хто входив до її складу. Поступово ця влада перейшла у владу над дружиною та дітьми [1].



Існувала агнатська спорідненість, тобто це спорідненість не по крові і за походженням, а за фактом спільного проживання і праці, що створюється по чоловічій лінії. Воно визначалося підпорядкуванням влади одного і того ж господаря. Наприклад, донька, яка вийшла заміж, повністю розривала зв'язки зі своєю родиною, тим самим набувала статусу агнатки свекра або чоловіка у новій родині.

До числа агнатів належали такі члени сім'ї, які перебувають під довічною і необмеженою владою владики: а) дружина; б) сини з їх дружинами і потомством; в) вільні люди, що потрапили в кабалу; г) раби.

Після того як ослабли патріархальні устої, великого значення набувала спорідненість по крові – когнатська спорідненість. Когнати – родичі по прямій та боковій лініях, які не перебували під владою цього господаря [2].

Поняття і форми шлюбу. Римський юрист Модестин (III ст. н. е.) пояснював шлюб як союз чоловіка і жінки, з'єднання всього життя, спільність божественного і людського права. Однак це визначення не відповідало дійсності. Бо першою формою шлюбу в Римі був шлюб під назвою *cum manu* – шлюб, який встановлював владу чоловіка над дружиною. Вийшовши заміж, жінка потрапляла під владу чоловіка або його господаря і ставала агнаткою у будинку чоловіка [3].

Однак уже в давнину жінка могла уникнути влади чоловіка. Для цього вона повинна була укласти шлюб без дотримання будь-яких формальностей (*sine manu*) – шлюб, що не породжує владу чоловіка над дружиною. Якщо протягом року після укладення такого шлюбу жінка три ночі поспіль проводила поза домом чоловіка, вона не ставала агнаткою в будинку чоловіка. Така процедура могла щорічно повторюватися. Якщо дружина не відлучалася з дому, то вона потрапляла під владу чоловіка, і шлюб перетворювався в шлюб з владою чоловіка (*cum manu*) [4].

Шлюб *sine manu* – це форма шлюбу, заснована на рівності між членами подружжя, тобто дружина незалежна від чоловіка. Дружина була господинею оселі та займалася вихованням дітей. Решта питань та обов'язків покладалися на чоловіка. Тому, звичайно, в другий період республіки ця форма шлюбу прийшла на зміну *cum manu* і стала переважаючою [5].

У I ст. до н. е. з'явилася особлива форма шлюбу – конкубінат. Це постійне співжиття двох осіб, жодна з яких не перебувала у шлюбі з метою створення життєвої спільності. При конкубінаті права дітей і самої конкубіни були обмежені. Тобто народжені конкубіни-діти вважалися незаконними, тому були обмежені в спадкових правах [6].

Передумови для вступу в шлюб

Вік. Після виповнення 12 років, тобто коли дівчина ставала повнолітньою, її могли віддати заміж, хлопчики могли вступати в шлюбні відносини з 14 років. Ранній вихід заміж пов'язаний з тим, що була досить велика смертність жінок і дітей. Іноді дівчат до цього віку відводили в будинок жениха, однак обов'язки дружини наставляли суворо за законом. Проте, на думку багатьох учених, насправді, дівчата виходили заміж, досягнувши 17–23 років, а чоловіки одружувалися у віці 27–30 років. Різниця між чоловіком та жінкою іноді досягала до 30 років.

Родинні зв'язки. Подружжя не повинні були мати ніяких родинних зв'язків. Шлюби, в яких чоловік і дружина були родичами до 4 коліна, вважалися інцестом і каралися смертною карою. Заборонені шлюби були і між адоптованими дітьми і батьками. Протягом століть умова про родинні зв'язки між подружжям стала менш суворою: з I століття до н. е. був дозволений шлюб між двоюрідними братами та сестрами. Такий шлюб, укладений в 171 році до н. е., описує Тит Лівій. У III ст. н. е. було дозволено вступати в шлюб також дядькам і племінникам.

Згода. Для того щоб укласти шлюб, була потрібна згода батька родини. У ранній період Риму згоди дітей не питали, проте пізніше глава сім'ї не мав впливу на рішення сина. Для заручин і шлюбу дочки, за словами Ульпіана, була потрібна її згода лише формально. Дівчина могла не погодитися на весілля лише в тому випадку, якщо батько вибрав для неї недостойного (наприклад, за характером або поведінкою) або «заплямованого ганьбою» нареченого. Доросліші діти часто самі вибирали собі подружжя, а з введенням законів Августа діти могли звернутися до магістрату, якщо батько не давав дозволу на шлюб.

Статус. Право укладати шлюб (лат. *conubium*) мали лише вільні римські громадяни. Шлюб був заборонений особам, що займали певні посади і мали певний статус: наприклад, опікуну і підопічним, магістратам провінцій під час виконання посади, солдатам і чужинцям, рабам [7].

Проаналізувавши джерела римського приватного права, зазначимо, що шлюб припинявся внаслідок:

- 1) смерті одного з подружжя;
- 2) втрати громадянства;
- 3) розірвання шлюбу (розлучення);
- 4) втрати свободи і обернення одного з подружжя в рабство або у полон;



5) відсутності правоздатності.

6) зміни сімейного статусу одного з подружжя [8; 9].

Висновки. Таким чином, узагальнюючи все вищесказане, можна зробити такі висновки. Сім'я за своїм значенням – це найменша соціальна група. Але від того наскільки гармонійні будуть відносини в родині, залежить благополуччя всього суспільства, а отже, держави. Значущість сімейного права очевидна, оскільки воно покликане захищати інтереси держави. Таким чином, і в Стародавньому Римі, і в сучасному світі питанням шлюбних відносин приділяється особлива увага з боку юристів, як практиків, так і теоретиків.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Основи римського приватного права : підручник / за заг. ред. В. І. Борисової та Л. М. Баранової. Харків : Право, 2008. 224 с. 2. Прудников М. Н. Римское право : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2014. 311 с. 3. Брак и семья в восприятии римлян республиканского периода. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/brak-i-semya-v-vostryatii-rimlyan-respublikanskogo-perioda>. 4. Ефремова Е. С. Семейное отношение в Римском праве. М., 2019. 118 с. 5. Законы XII таблиц (фрагменты) // Практикум з курсу «Основи Римського приватного права». Харків : Одиссей, 2000. С. 204–230. 6. Сичов О. М., Довбій Д. С. Великий сімейний юридичний довідник у питаннях і відповідях. Харків : КСД, 2015. 576 с. 7. Шлюб у Стародавньому Римі. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Шлюб_у_Стародавньому_Римі. 8. Новицкий И. Б. Римское право : учебник для вузов. М. : ИКД ЗЕРЦАЛО, 2003. 314 с. 9. Дождев Д. В. Римское частное право : учебник для студ. вузов, обучающихся по спец. «Юриспруденция». М. : НОРМА, 2003. 765 с.



ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

УДК 349.22

Стреляєва О. Р.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто проблему переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я. Досліджено визначення поняття «переведення працівника на легшу роботу». Проаналізовано відповідне законодавство. Доведено, що переведення працівника на більш легку роботу є законодавчо обґрунтованим і закріпленим. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: роботодавець, працівник, легша робота, переведення, медичний висновок.

Аннотация. Рассмотрена проблема перевода работников на более легкую работу по состоянию здоровья. Исследовано определение понятия «перевод работника на более легкую работу». Проанализировано соответствующее законодательство. Доказано, что перевод сотрудника на более легкую работу является законодательно обоснованным и закреплённым. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: работодатель, работник, легкая работа, перевод, медицинское заключение.

Annotation. The problem of transferring employees to easier work due to their state of health is considered. The definition of the concept of «transfer of an employee to a lighter job» is studied. Relevant legislation is analyzed. It is



proved that the transfer of an employee to a lighter job is legally justified and enshrined. Conclusions and suggestions are made.

Keywords: employer, employee, easy job, transfer, medical report.

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 49 Конституції України [1] кожен має право на охорону здоров'я. Положення цієї норми предметно деталізується в Основах законодавства України про охорону здоров'я [2], у преамбулі яких указується, що кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. У зазначених Основах серед найважливіших прав громадян у галузі охорони здоров'я виокремлено право на безпечні і здорові умови праці.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 170 КЗпП [3] про працівників, яким потрібно забезпечити легшу роботу за станом здоров'я, власник або уповноважений ним орган повинен тимчасово або необмежено перейти на такі роботи на основі медичних висновків. Ця норма уточнюється ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [4], відповідно до якої працівника, який за станом здоров'я згідно із медичним висновком потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

Ці норми передбачають конкретні види трансфертів у системі охорони праці. Метою цієї процедури є захист здоров'я та працездатності людей, коли працівники тимчасово або постійно не можуть виконувати прийнятну роботу без шкоди для свого здоров'я.

Норми про переведення працівників на легшу роботу через погіршення стану їх здоров'я існували в законодавстві й раніше. Так, відповідно до п. 11 Інструкції НКП СРСР «О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности» від 18 грудня 1929 р. № 385 [5] у випадку, якщо працівник не виконує належним чином свою звичайну роботу внаслідок пониженої працездатності, встановленої медичним висновком, госпоргану надавалося право перевести його на іншу постійну роботу. При цьому п. 13 цієї Інструкції передбачав, що за браком на цей момент постійної роботи, на яку працівник міг би бути переведений, він залишався на попередньому місці роботи аж до надання іншого. Звільнення такого працівника допускалося лише у випадку його відмови від переведення на іншу постійну роботу.

На сьогодні не існує законодавчого визначення поняття «легка робота». У кожному випадку, залежно від працівника, розгляд досліджуваної категорії також різний, тобто залежно від фізичних і психологічних можливостей працівника виконувати роботу належним чином.

Відповідно до ч. 1 ст. 69 Основ законодавства України про охорону здоров'я висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу видають лікар або комісія лікарів лікувального закладу за місцем проживання чи роботи працівника.

При цьому згідно з п. 2.13 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян [6], лікарсько-консультаційна комісія (ЛКК), а в разі її відсутності – лікуючий лікар з дозволу головного лікаря може призначити непрацездатному внаслідок професійного захворювання згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662 «Про затвердження переліку професійних захворювань» [7] або захворювання на туберкульоз тимчасове переведення на іншу роботу з видачею листка непрацездатності терміном до 2 місяців, з дотриманням термінів продовження відповідно до п. 2.2 цієї Інструкції.

Якщо пацієнти, які не можуть працювати на основному робочому місці, можуть повністю виконувати інші завдання, не перериваючи процес лікування, рекомендується направлення. Якщо потрібно перевестись на роботу, пов'язану з іншими захворюваннями, робота буде легшою, і ЛКК видасть висновок. У цьому випадку довідка про непрацездатність не видається. Висновки цих медичних установ є обов'язковими для власників та адміністрації підприємства.

Порядок проведення медичних оглядів визначений Положенням про медико-соціальні експертизи, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317 [8].

У разі переведення за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу попередній середній заробіток зберігається за працівниками протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ч. 2 ст. 170 КЗпП).

Згідно з Процедурою призначення, переказу та проведення страхових виплат, затвердженою Постановою Українського фонду соціального страхування з питань праці та професійних захворювань від 27.04.2007 № 24, за працівником, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений лікарсько-консультаційною комісією (ЛКК), або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.



Якщо роботодавець не забезпечить потерпілого відповідною роботою протягом строку, передбаченого ЛКК або МСЕК, Український фонд соціального страхування з питань праці та професійних захворювань виплачуватиме середньомісячний дохід працівника.

У цьому випадку, відповідно до Рішення пленарного засідання Верховного Суду України № 6 від 27 березня 1992 р. «Про практику вимог про відшкодування збитків у цивільних справах», дія цього положення поширюється на ситуації, коли потерпілому не надають відповідну роботу. У тому числі через відсутність відповідних вакансій. Середній заробіток протягом двох тижнів із дня переведення виплачується за рахунок коштів підприємства, організації, установи. Починаючи з п'ятнадцятого дня переведення потерпілого на легшу роботу зазначені виплати проводяться підприємством за рахунок коштів Фонду на строк, установлений ЛКК або МСЕК.

Тому працівники, переведені на легшу роботу, мають право:

а) два тижні з дати переведення – попередня середня зарплата;

б) відповідно до закону середня зарплата до всього трансфертного періоду. За працівниками, шкода здоров'ю яких заподіяна трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням і які тимчасово переведені на легшу, нижчеоплачувану роботу, зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»);

в) отримувати допомогу в рамках Національного соціального страхування.

Відповідно до аналізованого закону слід зазначити, що в деяких випадках працівники можуть бути переведені на більш легкі роботи:

а) компетентний орган медичного закладу визначив потреби в переведенні, а саме: медичний консультативний комітет (ЛКК) або медичний та соціальний експертний комітет (МСЕК) медичного закладу, де працівник живе або працює. Слід зазначити, що висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу робить лікарсько-консультативний комітет (ЛКК) медичного закладу за місцем проживання або місцем роботи працівника, а також про необхідність легшої роботи без обмежень у часі – медико-соціальна експертна комісія (МСЕК);

б) працівник погоджується на переведення, оскільки відповідно до статті 10 Конвенції він не може бути переведений на більш спокійну роботу в обов'язковому порядку. Стаття 43 Конституції забороняє примусову працю. Інакше кажучи, роботодавець не має права направляти працівника на іншу довгострокову роботу в іншу компанію, якою він володіє, оскільки така передача дозволена лише за згодою працівника. При цьому зазначимо, що відповідно до ст. 6 Закону України «Про охорону праці» працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Така відмова буде правомірною, якщо цей факт підтвердять спеціалісти з відділу охорони праці підприємства з участю представника профспілки й уповноваженого трудового колективу. Однак якщо працівник відмовляється переходити без поважної причини, власник або уповноважена ним організація може звільнити його відповідно до ст. 2 ст. Стаття 40 Трудового законодавства України не відповідає цій позиції через стан здоров'я, який заважає виконувати роботу

в) компанія має вакансії, ЛКК або МСЕК рекомендує її результати.

Виходячи з вищесказаного працівники активні, але основою переведення є висновок медичного закладу, який є обов'язковим для власників бізнесу. У цьому випадку працівник повинен погодитися на роботу, передбачену в порядку переведення.

Тимчасове переведення працівника на легшу роботу відповідно до медичного висновку: 1) Йому надається право після закінчення тимчасового періоду, термін якого визначається медичним висновком та визначається наказом власника, оскільки немає причин перешкоджати його здійсненню, тому він має право повернутися на своє попереднє робоче місце.

Працівники, які втратили працездатність через виробничий травматизм чи професійні захворювання, також мають право на останню роботу. Місце роботи (посада) за ними зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 2) Протягом усього періоду, коли працівник переходить у легку промисловість, якщо заробітна плата нижча, працівник зберігає середню зарплату.

У випадку якщо власник підприємства чи уповноважений ним орган незаконно відмовив працівникові у переведенні на легшу роботу, відповідно до ст. 225, 233 КЗпП працівник вправі протягом трьох місяців з дня подання документів про необхідність такого переведення звернутися за вирішенням спору до комісії з трудових спорів або безпосередньо до суду. Якщо ж працівник при відмові власника у переведенні відмовився від роботи і був звільнений за порушення трудової дисципліни, законом передбачено місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки для звернення з позовом до суду.



Висновки. Виходячи з вищевикладеного слід зазначити, що згідно із законодавством про працю для працівників, яким необхідно забезпечити легші робочі місця за станом здоров'я, власник або уповноважена ним установа повинні передати такі робочі місця тимчасово або на невизначений час на підставі медичних висновків після отримання їх згоди.

Роблячи це, роботодавець повинен виконувати медичні висновки про стан здоров'я працівника та поради лікаря щодо можливості чи неможливості певної роботи під час виконання своїх службових обов'язків. Інакше кажучи, при переведенні працівників на легкі роботи обов'язковими правилами роботодавця є дотримання цих умов: а) робота має бути безпечною для здоров'я працівника; б) він здатен виконувати її внаслідок професійних знань і вмінь; в) вона не має погіршувати стан здоров'я працівника [9, с. 11].

Перехід працівника на більш легку роботу слід розуміти як зміну трудової функції або основних умов праці працівника, що вимагає виконання іншої роботи відповідно до рекомендацій лікаря.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 2. Про введення в дію Основ законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2802-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2802-12#Text>. 3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2695-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2695-12#Text>. 5. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян : Наказ МОЗ України від 13.11.2001 р. // Офіц. вісник України. 2011. Ст. 234. 6. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : навч. посіб. Харків : Право, 2011. 800 с. 7. Питання медико-соціальної експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF#Text>. 8. Про затвердження Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат : Постанова правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27.04.2007 № 24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0715-07#Text>. 9. Про затвердження переліку професійних захворювань : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text>.



ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ Й ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

УДК 620.9:338.24

Тищенко Я. І.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Здійснено оцінку впливу обмежень викидів CO₂ в атмосферу на розвиток економіки та енергетики в різних регіонах світу за допомогою моделі GTAP-E. Обґрунтовано доцільність використання торгових механізмів при формуванні стратегії обмежень викидів CO₂. Аналіз можна використовувати як підґрунтя для подальших досліджень процесу декарбонізації.



Ключові слова: декарбонізація, енергетика, CO₂, торгівля викидами, GTAP-E.

Аннотація. Осуществлена оценка влияния ограниченной выбросов CO₂ в атмосферу на развитие экономики и энергетики в различных регионах мира с помощью модели GTAP-E. Обоснована целесообразность использования торговых механизмов при формировании стратегии ограниченной выбросов CO₂. Анализ можно использовать как основу для дальнейших исследований процесса декарбонизации.

Ключевые слова: декарбонизация, энергетика, CO₂, торговля выбросами, GTAP-E.

Annotation. The paper evaluates the impact of CO₂ emissions restrictions on the development of the economy and energy worldwide using the GTAP-E model. The efficient of using trade mechanisms for the strategy of CO₂ emissions restrictions is confirmed. The analysis can be used as a basis for further studies of the decarbonization process.

Keywords: decarbonization, energy, CO₂, emissions trading, GTAP-E.

З середини ХХ ст. вчені фіксують значні зміни клімату: потепління атмосфери та океану, постійне танення льоду і снігу, збільшення викидів парникових газів [5]. Паризька угода [7] та її попередник Кіотський протокол [6] були створені для подолання цих змін за рахунок зниження концентрації парникових газів в атмосфері. Для цього дослідники з різних наукових галузей створюють комплексні моделі прогнозування глобальних змін і формування політики захисту навколишнього середовища [1].

Метою цього дослідження є кількісна оцінка впливу процесу декарбонізації на енергетичний сектор та світову економіку. Для аналізу використовується Global Trading Analysis Project (GTAP) з додатком GTAP-E. Цей інструмент застосовують для кількісної оцінки економічних процесів, в тому числі заходів, спрямованих на боротьбу з кліматичними змінами [1].

Модель GTAP-E – це розширення стандартного пакета GTAP, яку було створено безпосередньо для дослідження впливу кліматичних змін на економіку. GTAP-E має реєстр даних і механізми торгівлі викидами вуглецю. Крім того, ця модель використовує коефіцієнт заміщення енергії для аналізу «зв'язків енергія – економіка – довілля та торгівля» [1].

Попередні дослідження іноземних науковців J. M. Burniaux, T. P. Truong, A. S. Dagoumasn та інші з використанням програмного забезпечення GTAP показують, що обмеження викидів CO₂ негативно впливають на розвиток економіки. A. S. Dagoumasn та інші проводять економічну оцінку наслідків Кіотського протоколу. За результатами їхнього дослідження, обмеження викидів CO₂ має значні витрати для економіки країн, що розвиваються, проте торговий механізм викидами та поглинання CO₂ може зменшити ці втрати [4]. Ілюстративний сценарій J. M. Burniaux та T. P. Truong демонструє подібний ефект. Декарбонізація має негативний вплив на добробут більшості регіонів, але торгівля викидами допомагає зменшити економічний спад внаслідок обмежень [2].

Для оцінки ефекту обмеження викидів CO₂ експеримент передбачає два сценарії: кількісне обмеження викидів CO₂ без торгівлі викидами та обмеження викидів CO₂ за допомогою механізмів торгівлі викидами.

GTAP-E включає вісім регіонів: Європейський Союз (ЄС); Сполучені Штати Америки (США); Східна Європа; Японія; «інші країни», куди входять Австралія, Нова Зеландія, Канада, Швейцарія; країни-експортери енергії; Китай та Індія; «решта світу». Також модель охоплює такі галузі: видобуток вугілля, нафти, природного газу, виробництво нафтопродуктів, електроенергетика та енергоємні галузі [1].

Країни – члени Паризької угоди та Кіотського протоколу встановлюють цілі щодо скорочення викидів парникових газів, тому кожна країна обирає свій рівень обмежень. Кількісні обмеження в експерименті ґрунтуються на цільовому національному внеску (INDC) із використанням CAIT Climate Data Explorer із Всесвітнього інституту ресурсів (CAIT) [3]. Оскільки національний внесок щодо скорочення викидів та базовий період в кожній країні різний, в експерименті використовуються середні значення цілей скорочення CO₂ в регіоні. Найбільші цілі скорочення CO₂ – у Китаї та Індії, де показники обмежень викидів CO₂ становлять 45 %, а найнижча ставка – 25 % в Японії та в країнах-експортерах енергії.

Оцінка впливу обмежень CO₂ відбувається за двома групами показників: макроекономічні й індикатори розвитку енергетичного сектора. Результати макrorівня включають зміни ВВП та оцінку загального добробуту (Welfare decomposition), тоді як результати енергетичного сектора складаються з обсягів виробництва продукції та змін середніх цін на енергоносії.

Результати кількісної оцінки декарбонізації показали, що у першому сценарії зростання ВВП коливається від -2,99 % до -0,02 %, а в другому – від -0,64 % до 0,01 % у регіонах світу. Східна Європа та інші країни колишнього Радянського Союзу, а також Китай та Індія мали один з найбільших падінь ВВП в обох сценаріях.

Оцінка загального добробуту після обмежень CO₂ без механізму торгівлі має негативну динаміку для більшості регіонів (з -122762 до -3871 млн дол.), крім регіонів США (388 млн дол.) та решти світу (17633 млн дол. США). Най-



більш помітними результатами є негативні значення розподільної ефективності (allocative efficiency), що вказує на чисті втрати від низького рівня ефективного розподілу виробництва та споживання [1]. В країнах-експортерах енергії спостерігається деградація умов торгівлі товарами та послугами, а також інвестицій і заощаджень.

На відміну від першого сценарію, механізм торгівлі викидами CO₂ мав менший негативний вплив на економіку. Значення показників торгівлі CO₂ кожного регіону коливаються від -9238 до 1532 млн дол. Більшість регіонів мають від'ємні значення, що зумовлено придбанням додаткових квот CO₂ в інших регіонах для досягнення цілей Паризької Угоди та Кіотського протоколу. Показники розподілу ефективності в другому сценарії все ще залишаються негативними.

Загалом зміни загального добробуту мають від'ємні значення в другому сценарії, але масштаби негативного впливу в кілька разів менші порівняно з першим сценарієм. Це свідчить про те, що застосування механізмів торгівлі викидами може нівелювати негативний вплив обмежень викидів CO₂. Результати експерименту підтверджують аналіз досліджень Dagoumas et al. [4] та Burniaux і Truong [2].

Через обмеження викидів CO₂ в атмосферу випуск енергетичної галузі зменшився у більшості галузей у всьому світі. Швидке падіння видобутку вугілля склало приблизно від -65 % до -20 % у першому сценарії, та від -38,16 % до -17,88 % у другому сценарії. Торгівля викидами допомогла Європейському Союзу нівелювати зниження обсягів вугільної промисловості: від -60 % (найнижчий показник за першим сценарієм (без торгівлі)) до майже -20 %. Енергоємна промисловість мала порівняно невелике скорочення виробництва і навіть зростання в кількох регіонах. Наприклад, в Японії, «інших країнах» та країнах-експортерах енергії збільшився обсяг виробництва на 0,19 %, 0,44 % та 0,28 % відповідно у другому сценарії.

Обмеження викидів CO₂ сприяло швидкому стрибку цін на вугілля порівняно з іншими енергетичними товарами. У Європейському Союзі ціна вугілля зросла в 6 разів, а в Китаї та Індії – в 4 рази. З обмеженням ціни на нафту знизилася від -10,3 % до -14,9 % у всьому світі.

У другому сценарії загальна тенденція зростання середньої ціни залишилася, але зростання було не таким різким, як у попередньому сценарії. Найбільше зростання ціни на вугілля було у Китаї та Індії, де ціна зросла вдвічі. Інші енергетичні товари мали приблизно 15 % зростання цін, крім нафти, ціна якої знизилася. У цілому глобальне обмеження викидів CO₂ негативно вплинуло на виробництво та ціни енергетичної галузі.

Результати експерименту з використанням моделі GTAP-E показують, що суворі обмеження викидів CO₂ значно зменшують забруднення навколишнього середовища, проте мають негативний вплив на енергетичний сектор і розвиток економіки в цілому.

Впровадження торговельних механізмів може частково усунути негативний вплив обмежень викидів вуглецю на економіку регіонів, але необхідні додаткові інструменти пом'якшення цих наслідків. Можна припустити, що ефективність політики щодо обмежень викидів CO₂ залежить від належного механізму торгівлі викидами та рівня цілей скорочення викидів CO₂.

Проведена оцінка є підґрунтям для подальших досліджень процесу декарбонізації та її впливу на розвиток енергетики та економіки країн в цілому. Тематикою для наступних експериментів може стати аналіз нових цілей щодо скорочення викиду CO₂ та використання різних механізмів пом'якшення негативних наслідків обмежень двоокису вуглецю.

Науковий керівник – канд. екон. наук, професор Афанасьєв М. В.

Література: 1. Burfisher M. E. Introduction to Computable General Equilibrium Models. Cambridge : Cambridge University Press, 2016. 2. Burniaux J. M., Truong T. P. GTAP-E: an energy-environmental version of the GTAP model. GTAP Technical Papers. 2002. No. 18. 3. CAIT Climate Data Explorer: Intended Nationally Determined Contribution (INDC) // WRI. 2015. URL: <https://cait.wri.org/indc/#/map>. 4. Dagoumas A. S., Papagiannis G. K., Dokopoulos P. S. An economic assessment of the Kyoto Protocol application. *Energy Policy*. 2006. No. 34. P. 26–39. 5. Global Warming of 1.5 °C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5 °C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways: Summary for Policymakers. Geneva : World Meteorological Organization // IPCC. 2018. URL: <https://www.ipcc.ch/sr15/>. 6. Kyoto protocol // United Nations Framework Convention on Climate Change. 1997. URL: http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/2830.php. 7. Paris agreement. In Report of the Conference of the Parties to the United Nations Framework Convention on Climate Change (21st Session, 2015: Paris) // UNFCCC Secretariat. 1992. No. 4. 2017 p.





НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 65.012.32:339.137.2

Тіунова А. Д.

Студент 2 курсу
факультету консалтингу і міжнародного бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено професійний розвиток персоналу, який відображає процес підготовки людини до певного виду трудової діяльності. Розкрито основні напрямки зростання на підприємстві, формування цілей та використання методів, які слугують для підвищення кваліфікації працівника. В результаті дослідження було виявлено важливість інвестування підприємства у власний персонал шляхом використання різних способів навчання робітника.

Ключові слова: професійний розвиток, кваліфікація, ефективність праці, трудова діяльність.

Аннотация. Исследовано профессиональное развитие персонала, которое отражает процесс подготовки человека к определенному виду трудовой деятельности. Раскрыты основные направления роста на предприятии, формирование целей и использование методов, которые служат для повышения квалификации работника. В результате исследования была выявлена важность инвестирования компании в собственный персонал путем использования различных способов обучения рабочего.

Ключевые слова: профессиональное развитие, квалификация, эффективность труда, трудовая деятельность.

Annotation. The article examines the professional development of staff, which reflects the process of preparing a person for a particular type of work. The main directions of growth at the enterprise, formation of the purposes and use of methods which serve for professional development of the worker are opened. The study revealed the importance of investing the company in its own staff through the use of different methods of employee training.

Keywords: professional development, qualifications, labor efficiency, labor activity.

У сучасних умовах розвиток персоналу є дуже важливим процесом на будь-якому підприємстві. Майже в усіх розвинених країнах світу працівник, його потреби та розвиток займають дуже вагоме місце в організації управління компанії. Розвиток виробництва неможливий без внесків у вдосконалення трудової діяльності. Основний принцип цього процесу полягає у постійному здобутті знань, їх оновленні та ознайомленні з новими спеціальностями.

Метою статті є ознайомлення та вивчення основних методів освоєння нового досвіду працівника та визначення недоліків розвитку на українських підприємствах, які за собою можуть нести великі збитки.

Будь-яка організація хоче прийняти на роботу лише дуже освічену людину, яка знає свою спеціальність. Тобто повинна бути висококваліфікованою, володіти багатьма професійними навичками та буде в змозі виконати будь-яку поставлену перед собою мету. Також вона повинна мати непогану ерудицію та мислення. Але не кожний працівник може відповідати усім цим критеріям. Йому потрібно багато вчитися, освоювати свої посадові обов'язки та не втрачати ці знання протягом усієї роботи. Як раз для цього саме підприємство повинне допомагати своїм підопічним.

Отже, щоб підприємство було забезпечене певною кількістю високоосвічених робітників, потрібно постійно інвестувати у їх розвиток. Це є дуже важливим, бо гарно освічений персонал дає підприємству змогу бути конкурентоспроможним на ринку. Різні методи зростання сприяють не тільки здобуттю робітником певних компетентностей, але й підвищенню продуктивності праці, і тому компанія зможе підвищити свій капітал. Управління розвитком персоналу дає можливість на повну використати потенціал людини, підготувати працівника до виконання будь-якого завдання, що може і не входити в коло його обов'язків.

Професійний розвиток персоналу має свої певні цілі [5]:

- підвищення ефективності праці на підприємстві;
- зниження плінності кадрів;
- підвищення потенціалу людини, завдяки якому вона зможе виконувати поставлені перед собою завдання;



- навчання для роботи з новими напрямками розвитку компанії;
- досягнення незалежності на ринку праці;
- задоволення всіх потреб робітника.

Існує багато чинників, які вказують на необхідність зростання:

- розвиток нових технологій, які потрібно швидко освоювати;
- висока конкуренція між суб'єктами господарювання, яка викликана великою переважністю на ринку в умовах глобалізації економіки.

Професійний розвиток – це процес постійного навчання працівників, здобуття ними знань, умінь для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування та задоволення індивідуальних потреб кожного.

Тому існують різні види навчання працівника. Перший вид полягає в підготовці нових людей, другий – навчання робітника іншій діяльності для здобуття нової посади, а третій вимагає підвищення кваліфікації.

Працівник має змогу отримати знання на робочому місці або поза ним [2, с. 42; 6]. У першому випадку не відбувається значних витрат на отримання знань. Людині надається конкретне завдання, яке вона повинна зрозуміти та виконати. Особа може деякий час попрацювати асистентом, перейти на нове робоче місце. Якщо людина здобуває навички поза роботою, тобто ходить на тренінги, проходить різноманітні курси, для цього потрібно виділяти немало грошей та багато часу, і це викликає багато труднощів, бо працівник повинен відриватися від своєї роботи та особистого життя. Через це продуктивність людини буде падати, а отже, підприємство буде втрачати свій капітал.

Отже, важливими методами навчання на робочому місці є [1]:

- 1) наставництво, яке полягає у навчанні безпосередньо на робочому місці, де працівник з великим досвідом буде ділитися знаннями з іншим, який ще погано розуміє свої прямі обов'язки;
- 2) ротація – пересування робітника на нову посаду з метою підвищення кваліфікації, здобуття нового досвіду та компетенцій; вона може допомогти оцінити професійний потенціал людини та застосувати його у всіх можливостях;
- 3) розширення кола обов'язків, тобто особа разом зі своєю основною роботою буде отримувати додаткову;
- 4) метод ускладнених завдань містить у собі розширення обсягу завдання та їх постійне ускладнення.

Спираючись на розробки [1; 3], визначено, що основними методами освоєння нових знань поза робочим місцем є:

- 1) online-навчання – його проводить тренер із самої компанії або з іншої. Навчання проходить як online-вебінар чи відеоурок. Проводиться урок за визначеним часом. Це навчання розподіляється на лекційну частину та практичну, яка допомагає закріпити отримані знання;
- 2) коучинг – цей тренінг проводить коуч (зазвичай людина з іншої фірми). Навчання проходить у групах з різною чисельністю людей (від 4 до 100). Воно направлене на виконання практичних завдань у групі, що сприяє підвищенню ефективності саме командною роботою;
- 3) рольові ігри моделюють спілкування робітників між собою. Цей метод ґрунтується на виявленні та оцінці умінь вести діалог з колегою, клієнтом та іншими особами;
- 4) самостійне навчання, яке займає важливе місце.

Для здобуття нових знань і покращення професійної кваліфікації існує велика кількість різноманітних методів навчання, які багатьом відомі. Кожен метод є ефективним, особливо якщо людина ставить на меті отримати досвід, дізнатися щось нове, розкрити власний потенціал та затвердити себе як висококваліфікованого працівника.

Обов'язком підприємства є не тільки надання потрібних знань, але й управління навчальним процесом. Організація має формувати програми навчання, правильно підібрати викладачів із самої фірми або обрати викладача із сторонньої організації. Потрібно, щоб вівся облік відвідування занять та успішності кожного, відбувалася атестація, результатами якої буде визначено, як робітник освоїв нові знання та зможе їх використовувати на своєму робочому місці.

Гарним прикладом того, як потрібно розвивати власний персонал, є Приватне акціонерне товариство «Філіп Морріс Україна» [7]. Для розвитку персоналу компанія розробила таку схему. 70 % свого часу робітник здобуває навички безпосередньо під час самої праці в організації. Йому дають різні завдання, щоб подивитись, до чого здатність він має. Близько 20 % забезпечуються роботою навичка із колегами. Вони можуть дати якісь поради щодо тієї або іншої справи, допомогти та є певним зразком того, як правильно виконувати роботу, а як ні. Останні 10 % – це тренінги. На них починаючий робітник теоретично закріплює отримані знання. Вони можуть бути різними.



Наприклад, тренінги роблять для розвитку лідерських якостей, поліпшення професійних навичок, отримання більше інформації щодо певної галузі. Можна зазначити те, що підприємство має високий попит серед працевлаштування. Стажер може отримати оплачувану програму, досвід у цій сфері, підтримку серед колег і постійну роботу.

Але компанія завжди прийме до себе тих, хто точно може допомогти, буде намагатися постійно удосконалюватися. «Філіп Морріс Україна» завжди робить інвестиції для підвищення професійного рівня та зростання своїх співробітників, та на робочих місцях створені умови праці згідно з законодавством України. Для персоналу ФМУ розроблено багато програм і компенсацій. Ця компанія робить вагомі інвестиції для розвитку персоналу, тому вона має високу ефективність виробництва і, звісно, дохід.

На жаль, на цей час більшість українських компаній не розуміє, наскільки може бути вигідно робити вагомі внески в розвиток своїх робітників. Тому це є однією із причин того, чому багато розумних і талановитих робітників виїжджають за кордон, щоб добре влаштуватися на підприємстві, на якому кожна особа зможе широко розвиватися. Вітчизняні компанії матимуть багато втрат, що дуже відіб'ється на економічному зростанні країни. Існують певні недоліки в розвитку персоналу на українських підприємствах [4]:

- недостатнє врахування психологічних аспектів при виборі професійної діяльності, організації управління та навчання працівників;
- погане підвищення мотивації особистості для виконання завдань;
- недостатнє забезпечення та фінансування різних форм і методів навчання;
- неповне впровадження більш сучасних методів отримання знань для підвищення кваліфікації;
- організація звертає увагу на те, чого саме прагне робітник і чому можливе зниження його ефективності на роботі.

Таким чином, слід зазначити, що розвиток особистості є важливим ключовим ресурсом, який забезпечує ефективність функціонування будь-якого підприємства. Він є невід'ємним процесом в організації. Професійне зростання робітників має розглядатися як розкриття потенціалу кожної особистості, використовуючи сукупність різноманітних методів, за допомогою яких буде підвищуватися рівень знань, умінь і «м'яких» навичок (soft skills) людини, яка зможе виконати поставлені перед нею завдання у найкращій спосіб.

Отже, підприємство зацікавлене робити внески для вдосконалення здібностей свого персоналу, який, своєю чергою, зможе підняти конкурентоспроможність підприємства на ринку та отримати високий прибуток.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ревенко О. В.

Література: 1. Губанова Ю. Як підвищити ефективність роботи компанії. URL: <https://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/43-trinadtsyata-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/188-metodi-profesijnogo-navchannya-i-rozvitku-personalu>. 2. Паршина В. С. Система розвитку персоналу в організації : учебник. Екатеринбург : УрО РАН, 2006. 74 с. 3. Як і навіщо розвивати людей в компанії? URL: <https://uniskill.com.ua/whysocaching>. 4. Грибик І. І., Копець Г. Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. URL: http://vlp.com.ua/files/37_10.pdf. 5. Сухорукова Т. Г. Управління розвитком персоналу підприємства. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-personala-predpriyatiya/viewer>. 6. Управління людськими ресурсами. URL: https://studme.com.ua/13340203/menedzhment/vidy_obucheniya.htm. 7. Овчаренко Т. С., Руденко Є. О. Підходи до оцінювання ефективності інвестицій у розвиток персоналу ПрАТ «Філіп Морріс Україна». URL: <http://www.molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/211.pdf>.





САМОЗАХИСТ У РИМСЬКОМУ ЦИВІЛЬНОМУ ТА ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

УДК 340.151

Ткачина Д. А.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено загальну характеристику самозахисту в римському цивільному та приватному праві, а також розглянуто питання, як вирішувались конфлікти приватних інтересів самостійно. Розглянуто досудові способи захисту порушених прав. З'ясовано форми захисту в еволюції римського приватного процесу. Визначено межу між самодопомогою і самоуправством.

Ключові слова: самозахист, цивільне право, приватне право, римське право, злочин, саморозправа, давньоримські юристи, суд.

Аннотация. Исследованы общая характеристика самозащиты в гражданском и частном праве, а также рассмотрен вопрос, как решались конфликты частных интересов самостоятельно. Рассмотрены досудебные способы защиты нарушенных прав. Выявлены формы защиты в эволюции римского частного процесса. Определена граница между самопомощью и самоуправством.

Ключевые слова: самозащита, гражданское право, частное право, римское право, преступление, саморасправы, древнеримские юристы, суд.

Annotation. The general characteristics of self-defense in Roman civil and private law are studied. How conflicts of private interests were resolved independently. Pre-trial methods of protection of violated rights are considered. Forms of protection in the evolution of the Roman private process have been elucidated. The boundary between self-help and arbitrariness is defined.

Keywords: self-defense, civil law, private law, Roman law, crime, self-destruction, ancient Roman lawyers, court.

Захист прав є невід'ємною частиною верховенства права, обов'язкова норма закону забезпечується спеціально створеним державним органом.

Якщо порушуються суб'єктивні права особи, яку держава визнає та захищає, вона буде захищена від кримінального переслідування судом. Процес – це сукупність юридичних дій, що є конкретним процесом захисту прав у суді. Нормативно-правова база, яка регулює процес, і судова система, яка ним керує, створюють моральний кодекс.

У давньоримській практиці було розроблено два процеси для захисту різних інтересів. Кримінальний процес захищав інтереси всього суспільства і карав тих, хто його порушував. Почалося це зусиллями державних установ чи окремих громадян, в яких вони представляли громаду. Другий процес – захист особистих інтересів громадян і приватних осіб. Його ініціювали особи, які намагались захистити свої законні права.

Самозахист прав, що надає можливість швидкого захисту, закріплювався, у найдавніших правових джерелах. У первісному суспільстві вважалися правомірними – соціальні норми, але лише у разі, якщо вони відповідали загальному уявленню про справедливість та корисність для людей.

Самостійний захист з'явився у стародавньому світі й одразу зайняв місце першого і найефективнішого на той момент розвитку людства способу захисту.

До того часу, як з'явився державний суд, саморозправа була однією з формою захисту порушених прав. Конфлікти приватних інтересів учасників вирішувались самостійно, тобто власними силами. Потерпілий або його сім'я застосовували до кривдника засоби впливу чи покарання на свій розсуд. Але згодом, із розвитком суспільства, державності та права відбувся перехід від приватної розправи до судової форми захисту прав.

Давньоримські дослідники права вважали, що втручання держави у приватний процес самозахисту відбувався поступово. Спочатку приватна розправа була обмежена певним порядком застосування сили до порушника, і таким чином самозахист був уведений у законні форми [1].

Самостійний захист цивільних прав у розвиненому римському праві розумівся як захист від протиправного нападу, а також інші активні дії, якщо їх застосування було обумовлено об'єктивною необхідністю запобігти заподіяння шкоди.



«Незаконно убиває той, хто позбавляє життя без будь-якого на те права». Таким чином, той, хто вбиває розбійника, не відповідає за те в тому лише разі, якщо інакше не міг уникнути небезпек. Так, в епоху Юстиніана в Дигестах було зафіксовано правило, згідно з яким дозволялося застосування сили, якщо хтось зазіхався на чийсь право або майнові інтереси.

Самозахист – це самоправне відбиття насильства, що загрожує порушенням права. У Римі діяло правило: насильство дозволено відбивати силою (*vimvirepellerelicet*).

На ранній стадії правової регламентації саморозправи Законами XII таблиць, було припустимо заподіяти кривднику зло, яке він спричинив потерпілому – *talio* (з лат. – відплата, приватна помста), також вбивство злодія на місці злочину вважалось дозволеним. Така ідея еквівалентної відплати була проміжною ланкою при переході від права вбити злочинця до права прийняти від нього грошовий штраф. Пізніше була введена система викупів, а кінцевим етапом було становлення державного суду. Тим самим дозволявся самозахист – самоуправне відбивання від насилля, що загрозувало порушенням права [2].

Якщо право порушувалось, то застосовувати силу для його відновлення заборонялося. Інакше кажучи, заперечувалось самоуправне відновлення порушеного права, за винятком деяких випадків, коли невживання негайних заходів могло привести до втрат. Наприклад, якщо, не сплативши боргу, боржник намагався втекти. У такому разі кредитор доводилося його затримати та силою змусити сплатити борг.

Давньоримські юристи зробили великий внесок у розвиток цього інституту. Зокрема, вони створили теорію самостійного захисту особою свого права, яка згодом знайшла місце в праві інших держав, що виникли після розпаду Римської імперії. Римське право проводило межу між самопомогою (самозахистом) і самоуправством: на відміну від самозахисту, самоуправство полягало у відновленні прав уже після їх порушення [3].

Самозахист вважали правомірним за наявності таких трьох обставин:

- самозахисту підлягають ті права, які захищаються у встановленому порядку (тобто які підлягають також і юрисдикційному захисту з боку держави);
- самозахист повинен бути спрямований на відбиття лише насильницького порушення прав;
- дії із самозахисту не повинні бути превентивними;
- вони повинні вчинятися лише у відповідь на протиправне посягання, до того ж безпосередньо в момент порушення прав [4].

Недозволене самоуправство вело за собою негативні наслідки. Кредитор, який незаконно загарбав річ боржника для бажання задовольнити свої вимоги, повинен був цю річ повернути її власнику. Водночас він ще й втрачав своє право вимагати цю річ від свого боржника, коли з'ясувалось, що кредитор не мав права власності на цю річ, то він не просто повертав її, але й сплачував собівартість речі, людині, у якої вона була захоплена.

За винятком надзвичайних випадків самозахисту, захист прав від порушень здійснювався спеціальним органом – судом.

Але римське право визначило і досудові способи захисту порушених прав, такі як:

- а) гарантія, яку дає одна особа іншій в тому, що вона виконає це зобов'язання. Гарантія може бути добровільною або примусовою;
- б) право утримання речі до задоволення власником вимог кредитора;
- в) секвестр – передача речі третій особі до вирішення спору між двома особами із зобов'язанням віддати її тому, кому вона була присуджена [5].

Потерпілий може звернутися до суду за захистом свого права, якщо, незважаючи на всі вжиті заходи охорони, воно було порушене.

У Стародавньому Римі формування системи державного захисту прав відбувалося в міру посилення держави і розширення сфери його впливу на приватні відносини. Головною особливістю цього було віднесення питання захисту прав особистості до компетенції спеціальних органів і магістратів, створених державою і наділених судовою системою. Форми цього захисту історично змінювалися, і це знайшло свій прояв в еволюції римського приватного процесу, в якій виділяють три етапи:

- 1) легісакційний процес (*legis actiones*). Історично склався першим. Він існував в епоху квіритського права, яка згідно з періодизацією історії римського права припадає на перший – архаїчний період;
- 2) формулярний процес (*per formulas*). Обов'язок формулювання позов, вимог відповідно до встановлених вимог перекладався з позивача на претора;
- 3) екстраординарний процес або когніційний, процес (*cognitiones extra ordinem*). Надзвичайний порядок розгляду судового спору, який витікав з діяльності претора, щодо здійснення правового захисту [6].



Форми самозахисту у Стародавньому Римі:

- заподіяння шкоди порушнику в процесі вчинення ним протиправних дій і крайня потреба;
- заподіяння шкоди сторонній особі з метою самому уникнути небезпеки, за умови, що завдано шкоду меншу, ніж та, що загрожувала [7].

Отже, від будь-яких форм самостійного захисту римське право поступово відмовлялося, обмежуючись деякими винятковими випадками, які в основному пов'язані із захистом від дій або нападу, що були викликані нагальною потребою, через що розвинена правова система Стародавнього Риму майже повністю його заборонила, у тому числі й самостійне відновлення порушених інтересів, що почало розглядатися як кримінальне правопорушення.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Борисова В. І., Баранова Л. М., Домашенко М. В. та ін. Основи римського приватного права. Харків : Право, 2008. 224 с. 2. Екстраординарний процес в римському праві: суть і значення. URL: studfile.net/preview/2414938/page:8/. 3. Підпригора О. А. Основи римського приватного права : підручник для студентів юрид. вузів та факультетів. Київ : Вентурі., 1997. 224 с. 4. Історія римського права. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D0%BC%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE. 5. Поняття та особливості римського цивільного процесу» з дисципліни «Основи римського приватного права». URL: <https://nafanya-sochi.ru/publ/124-1-0-6078>. 6. Необхідна оборона як засіб захисту від злочинних посягань. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/law/10148/>. 7. Ільїна С. Б. Поняття та особливості римського цивільного процесу» з дисципліни «Основи римського приватного права» : навч. посіб. Київ, 2009. URL: <https://nafanya-sochi.ru/publ/124-1-0-6078>.



ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

УДК 658:304.4

Торяник О. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано поняття соціальної політики на державному та внутрішньому (на підприємстві) рівнях. Визначено пріоритетні напрями розвитку соціальної політики на підприємствах України. Розглянуто теоретичні та методичні основи формування соціальної політики підприємств. Розкрито основні проблеми, що зменшують обсяги інвестування підприємців у соціальний розвиток.

Ключові слова: соціальна політика, управління персоналом, соціальний захист, відповідальність, соціальний розвиток.

Аннотация. Проанализировано понятие социальной политики на государственном и внутреннем (на предприятии) уровнях. Определены приоритетные направления развития социальной политики на предприятиях Украины. Рассмотрены теоретические и методические основы формирования социальной политики



предприятий. Раскрыты основные проблемы, уменьшающие объемы инвестирования предпринимателей в социальное развитие.

Ключевые слова: социальная политика, управление персоналом, социальная защита, ответственность, социальное развитие.

Annotation. The concept of social policy at the state and internal (at the enterprise) levels is analyzed. The priority directions of social policy development at the enterprises of Ukraine are determined. Theoretical and methodical bases of formation of social policy of the enterprises are considered. The main problems that reduce the amount of investment of entrepreneurs in social development are revealed.

Keywords: social policy, personnel management, social protection, responsibility, social development.

На сьогодні діяльність підприємств безпосередньо зосереджена на виконанні низки визначених функцій. Крім надання послуг або збуту продукції, підприємства формують ресурсний потенціал, займаються інвестиційною та інноваційною діяльністю. Важливою є і соціальна складова. Соціальна політика займає одне з визначальних місць у стратегії підприємства.

Соціальна політика відповідальна за створення сприятливих умов для роботи працівників на підприємстві. Стає рушійною силою реалізації можливостей робітників. За відсутності соціальних умов важко досягти хороших виробничих результатів.

Соціальна політика України має деякі проблемні питання, що заважають реалізації потенціалу підприємств, а саме:

- недостатній рівень державних соціальних гарантій;
- відсутність інструментарію вибору переваг соціальної політики та способів її реалізації;
- несистемний метод формування державної соціальної політики.

Переважна кількість заходів соціальної політики мають лише умовний характер і залишаються й досі не реалізованими у повному обсязі. На жаль, держава не має можливості зараз вплинути на проблему низької заробітної плати, пенсій і загалом забезпечити належний захист своїх громадян від безробіття та ліквідувати інші соціальні питання. Тому вивчення проблематики цього питання для України є досить актуальним.

Питання соціальної політики підприємства займається велика кількість відомих науковців, а саме Кузьміна Т. [4], Воронкова В. [2], Бураковська Н. [1], Мельник С. [5], Новак І. [6].

Кузьміна Т. Л. стверджує, що «соціальна політика підприємства – це комплекс соціально-економічних заходів, спрямованих на ослаблення нерівності в розподілі доходів і майна, на захист працюючих» [4].

Воронкова В. Г. визначає, що «соціальна політика підприємства як складова частина менеджменту, являє собою заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг і виплат соціального характеру» [2].

На думку Н. Бураковської, «комплекс заходів соціальної політики повинен спрямовуватися на збереження та відтворення трудового потенціалу народу, стимулювання необхідної мотивації продукуючої праці, запобігання масовому безробіттю та прогресуючому розпаду соціальної сфери – охорони здоров'я, освіти, культури, інших галузей сфери соціальної інфраструктури» [1].

Об'єктом соціальної політики підприємства виступають: працівники підприємства; члени родин працівників; інші громадяни, яким соціальні послуги надаються на благодійній основі.

Предметом соціальної політики на підприємстві є виділення грошових коштів і рівноцінних їм послуг працівникам підприємства, членам їх родин та іншим громадянам, яким соціальні послуги надаються добровільно на благодійній основі.

Соціальна політика підприємства має свої принципи формування, що зображені на рис. 1. Соціальна політика має за мету реалізацію концепції гідної праці та збільшення рівня трудового життя.

Можна визначити таку проблему соціальної політики, як недосконалий механізм соціальних витрат на підприємствах України. Це пояснюється нестійким фінансовим становищем більшості підприємств. Також на деяких підприємствах заробітна плата має такий рівень, що не може забезпечувати відтворення робочої сили та регулювання попиту. Національний рівень заробітної плати не може конкурувати на міжнародному ринку.

Сьогодні на більшості підприємств витрати на соціальні відрахування займають найменший відсоток від загальних витрат. Звичайно, заробітна плата є одним з визначальних факторів вирішення соціальних проблем, проте не єдиним. Тому збільшення відсотка соціальних витрат може виявитися більш дієвим методом зацікавлення працівників.

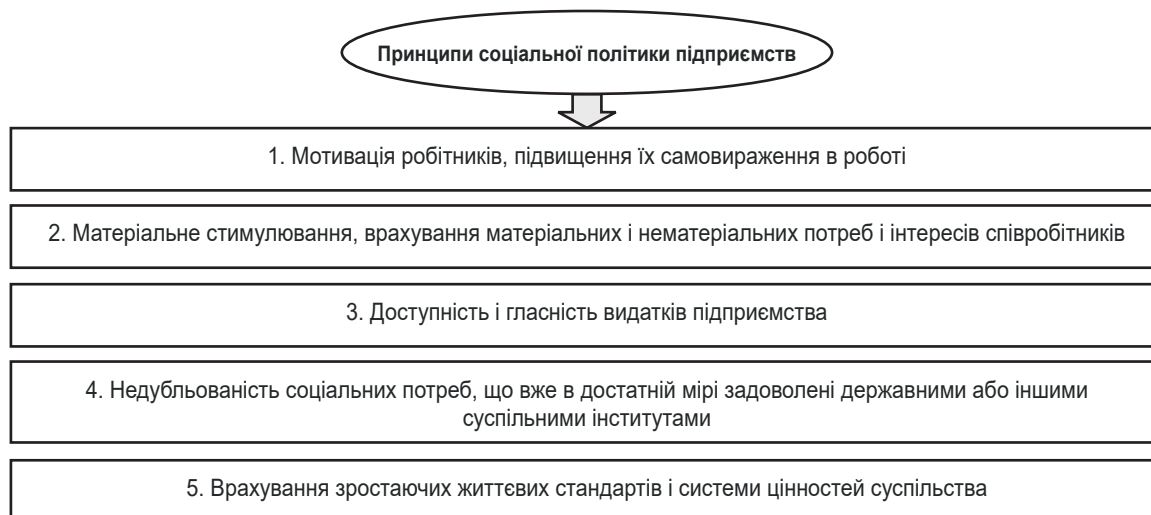


Рис. 1. Принципи формування соціальної політики України [3]

Крім того, важливим є не лише їх обсяг, але і структура, тобто розподіл соціальних виплат за окремими напрямками. Це проявляється через побудову та використання стратегії внутрішньої соціальної політики.

Внутрішню соціальну політику підприємства можна розглядати з різних боків:

- по-перше, як механізм, який мотивує працівників до хорошої роботи;
- по-друге, як спосіб відтворення їхньої життєдіяльності;
- по-третє, як напрям формування певної організаційної культури та мікроклімату в колективі;
- по-четверте, як спосіб духовного розвитку та самовдосконалення.

Таким чином, стратегія внутрішньої соціальної політики має здійснюватись у таких напрямках (рис. 2).

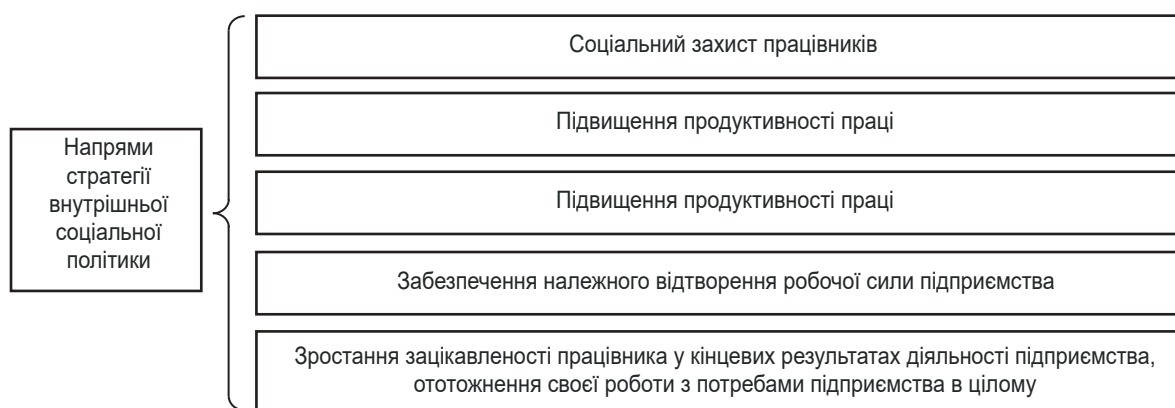


Рис. 2. Напрям стратегії внутрішньої соціальної політики підприємства

Під час реалізації планів соціальної політики підприємства розробляється низка заходів, спрямованих на поліпшення діяльності і добробуту як трудових колективів, так і працівника зокрема. Практика соціальної політики рекомендує такі структурні елементи плану [5]:

- удосконалення соціальної структури виробничого колективу;
- поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих;
- забезпечення справедливого матеріального винагородження працівників;
- поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих і членів їх сімей;
- надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакета» і різноманітних соціальних послуг;
- виховна робота в колективі і підвищення трудової та громадської активності працівників.



Таким чином, можна зробити висновок, що основними напрямками соціального розвитку підприємств України, на наш погляд, є такі:

- створення державою необхідних, сприятливих умов для розвитку соціальної політики підприємства, для цього необхідне вдосконалення нормативної бази (зокрема податкової), що буде регулювати соціальну політику на рівні підприємств та забезпечувати прозорі умови соціальної діяльності підприємств;
- сприяння більшому розумінню необхідності створення соціальної середовища в компаніях, яке дає змогу підвищити якість трудового життя працівників і знизить плинність кадрів, підвищить задоволеність працею на цьому підприємстві, зменшить тиск із боку контрольних і фіскальних органів;
- розробка системи показників економічної та соціальної ефективності здійснення соціальної політики на підприємстві, основою для неї може слугувати система оцінки якості трудового життя;
- розвиток соціального страхування всередині підприємства.

Послідовна реалізація запропонованих напрямів розвитку соціальної політики дозволить підприємствам не тільки покращити соціальний стан працівників, а й збільшити ефективність власної діяльності в довгостроковій перспективі. Це відбувається за рахунок підвищення мотивації працівників, розвитку їх компетентності, покращення соціально-психологічного клімату, зменшення плинності кадрів. Узгодження соціальної політики підприємства із соціальною політикою держави дає додатковий поштовх для її ефективної реалізації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Голубєв С. М.

Література: 1. Бураковська Н. Соціальна стратегія розвитку торговельного підприємства // Соціум. Наука. Культура : матеріали інтернет-конф. (вересень 2011 р.). URL: <http://intkonf.org/burakovska-n-sotsialnastrategiya-rozvitku-torgovelnogo-pidpriemstva>. 2. Воронкова В. Г., Волченко А. Г., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Київ : Професіонал, 2006. 576 с. 3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17>. 4. Кузьміна Т. Л., Позднякова С. В. Соціальна політика підприємства як елемент забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства // Економіка і маркетинг в XXI сторіччі : матеріали 9-ї Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених. Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2008. С. 162–164. 5. Мельник С., Коропець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методологічні підходи. Україна: аспекти праці. 2009. № 5. С. 3–10.



БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ ІНСТРУМЕНТІВ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 658.15

Хлипенко І. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті визначено особливості бюджетування, його функції. Обґрунтовано доцільність застосування та механізм його практичної реалізації. Розкрито переваги та недоліки процесу бюджетування. Окреслено можливості щодо удосконалення бюджетування на підприємстві.



Ключові слова: бюджет, бюджетування, етапи бюджетування, планування, управління підприємством, економічне зростання.

Анотація. В статті определены особенности бюджетирования, его функции. Обоснованы целесообразность применения и механизм его практической реализации. Раскрыты преимущества и недостатки процесса бюджетирования. Определены возможности по совершенствованию бюджетирования на предприятии.

Ключевые слова: бюджет, бюджетирование, этапы бюджетирования, планирования, управления предприятием, экономический рост.

Annotation. The article identifies the features of budgeting, its functions. The expediency of application the mechanism of its practical realization are substantiated. The advantages and disadvantages of the budgeting process are revealed. Possibilities for improving budgeting at the enterprise are outlined.

Keywords: budget, budgeting, stages of budgeting, planning, business management, economic growth.

Економічна система, що склалася в сучасному світі, вимагає від підприємств вчасного реагування на зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі. Існує безліч факторів, що обумовлюють ефективність і результативність діяльності кожної організації.

Середовище більшості з підприємств характеризується невизначеністю, через яку вони не можуть існувати та при цьому планомірно та впевнено рухатися до досягнення власних цілей, не звертаючи уваги на наявні фінансові ресурси. Одним із інструментів стратегічного фінансового планування, що дозволяє змінити цю ситуацію, є бюджетування.

Можливості бюджетування як процесу управління фінансовими ресурсами підприємства останнім часом є поширеною тематикою для багатьох наукових досліджень. Суттєвим внеском у теорію та практику бюджетування, розробку концепцій бюджетування слід вважати роботи таких дослідників, як: М. Білик, М. Вінченко, О. Калініна, С. Онищенко, В. Самочкін, Д. Сігел, О. Терещенко, В. Хруцький, Дж. Шим та ін.

Попри велику кількість публікацій, залишаються недостатньо дослідженими особливості використання інструментів бюджетування в контексті вирішення завдань стратегічного планування.

Метою статті є визначення особливостей бюджетування та уточнення на цій основі можливостей, що ним надаються в контексті здійснення стратегічного управління на підприємстві.

Наразі існує багато точок зору щодо трактування поняття «бюджетування». З'ясування змісту їх складових може надати певне уявлення про особливості цього процесу та систему чинників, що обумовлюють його результативність.

За визначенням, що надають Д. Шим та Д. Сігел, «бюджетування – процес колективний, який дозволяє узгодити діяльність підрозділів усередині компанії та підпорядкувати її загальній стратегічній меті» [1]. При цьому акцентується увага лише на колективному характері та призначенні процесу без деталізації його складових.

М. Білик говорить, що «бюджетування – це стандартизований процес, що базується як на самостійно розроблених підприємствах, так і на загальнодержавних вимогах і процедурах» [2]. Отже, підкреслюється провідна особливість – стандартизація, джерелами якої можуть бути як зовнішні, так і внутрішні нормативи.

За визначенням О. Терещенка, «бюджетування – це процес складання бюджетів і контролю за їх виконанням» [3]. Тобто фактично ним ототожнюється бюджетування з такими управлінськими функціями, як планування та контроль.

На думку В. Самочкіна, «бюджетування – це система узгодженого управління підрозділами підприємства в умовах динамічно мінливого, диверсифікованого бізнесу» [4]. Отже, підкреслюється інструментальність і реактивність процесу.

Проте в контексті нашого дослідження найбільш релевантним слід визнати визначення В. Хруцького: «бюджетування – це процес розробки, виконання, контролю й аналізу фінансового плану, який охоплює усі сторони діяльності підприємства й дозволяє зіставити всі здійснені витрати з отриманими результатами у вартісному виразі на майбутній період в цілому та за підперіодами» [5]. За такого підходу до тлумачення терміна відбувається охоплення як процедурних аспектів, так і системи критеріїв оцінки його результативності в стратегічній перспективі.

Особливості бюджетування проявляються у функціях, які ним виконуються в системі управління. Проте на сьогодні не існує однозначного уявлення про перелік і зміст функцій бюджетування. Так, В. Н. Самочкіна зазначає лише дві – планування і контроль, оскільки вважає, що зміна функцій бюджету залежить від фази його складання та виконання [4].



Терещенко О. О. виділяє такі функції бюджетування:

- 1) функція регулювання фінансових компетенцій (визначення потреби у фінансових ресурсах, необхідних для досягнення поставлених цілей окремими підрозділами підприємства);
- 2) функція прогнозування (в бюджетах знаходять свій фінансовий вираз майбутні операції підприємства);
- 3) функція координації (наявні та мобілізовані фінансові ресурси повинні спрямовуватися на досягнення цілей, визначених у стратегії розвитку підприємства);
- 4) функція мотивації (виконання бюджетних показників є критерієм ефективності діяльності окремих осіб, структурних підрозділів тощо).
- 5) сприяння комунікації;
- 6) зменшення інформаційної асиметрії [6].

Такий підхід дозволяє розглядати бюджетування як зв'язуючий процес між функціями стратегічного планування та як засіб усунення існуючих між ними протиріч.

Виходячи з аналізу функцій бюджетування у контексті стратегічного управління стає можливим визначити його позитивні та негативні особливості. До позитивних слід віднести такі як:

- 1) спрощення системи контролю за фінансовими ресурсами, що надалі зменшує побічні витрати;
- 2) прозорість потоків грошових коштів;
- 3) оптимізація документообігу;
- 4) підвищення комунікабельності діяльності підрозділів підприємства;
- 5) передбачення обсягів витрат;
- 6) значні можливості щодо автоматизації процесу.

До негативних особливостей слід віднести такі:

- 1) велика працемісткість;
- 2) ймовірна необхідність подолання опору персоналу;
- 3) ймовірність розвитку конфліктів між менеджерами та підрозділами внаслідок перерозподілу дефіцитних ресурсів.

Значні можливості для подолання зазначених негативних особливостей надає автоматизація процесу бюджетування. До програмних продуктів, що найчастіше використовуються для вирішення цього завдання, належать 1С, Oracle, SAP. Переваги та недоліки найбільш поширених програмних продуктів, що використовуються для здійснення автоматизації бюджетування, наведено в роботі [7].

Автоматизована система бюджетування – це спеціалізоване програмне забезпечення, яке дозволяє здійснювати формування річного бюджету підприємства з помісячною деталізацією і необхідне для підвищення організаційної цілісності та ефективності процесу управління на підприємстві. Такі автоматизовані системи сприяють скороченню термінів здійснення бюджетування. Крім того, суттєво зменшується кількість помилок. У багатьох випадках зникає необхідність залучення людських ресурсів для обробки великої кількості даних.

В умовах ринку проблема підвищення ефективності стратегічного управління підприємством за допомогою системи бюджетування є пріоритетною, оскільки зовнішні умови постійно змінюються та вимагають гнучкого планування. Роль бюджетування полягає в узгодженні завдань організації та її підрозділів, забезпеченні ефективного розподілу ресурсів, створенні можливостей для оперативного контролю й координації дій, і, як наслідок, забезпечення високої ефективності діяльності підприємства в цілому.

Таким чином, одним із перспективних напрямів удосконалення стратегічного управління слід вважати використання інструментів бюджетування в процесі стратегічного планування для автоматизації та узгодження функцій, що сприятиме:

- 1) більш ефективному використанню ресурсів організації;
- 2) скороченню часу на прийняття управлінських рішень та підвищенню якості останніх;
- 3) створенню інформаційної бази для гнучкого реагування на зміни зовнішнього середовища.



Література: 1. Шим Д. К., Сигел Д. Г. Основы бюджетирования и больше: справочник по составлению бюджетов. М. : Вершина, 2008. 368 с. 2. Білик М. Д. Бюджетування у системі фінансового планування. *Фінанси України*. 2009. № 3. С. 97–109. 3. Терещенко О. О. Теоретичні засади бюджетування на підприємстві. *Фінанси України*. 2002. № 11. С. 17–20. 4. Самочкина В. Н., Пронин Ю. Б., Логачева Е. Н. Гибкое развитие предприятия. Эффективность и бюджетирование. М. : Дело, 2002. 376 с. 5. Хруцкий В. Е., Сизова Т. В., Гамаюнов В. В. Внутрифирменное бюджетирование: настольная книга по постановке финансового планирования. М. : Финансы и статистика, 2005. 400 с. 6. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. Київ : ХНЕУ, 2003. 554 с. 7. Павелчак-Данилюк О. Обґрунтування програмного забезпечення для автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах. *Вісник ТНТУ*. 2014. Т. 73. № 1. С. 209–218.



ПРАВОВІ АСПЕКТИ ШТУЧНОГО ПЕРЕРИВАННЯ ВАГІТНОСТІ

УДК 342.7

Хоменко А. С.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Право на життя – фундаментальне право людини, що закріплене на всіх законодавчих рівнях. Але момент виникнення цього права чітко не визначено. Тому постає питання, чи є аборт порушенням цього права. У статті розглянуто штучне переривання вагітності з точки зору українського законодавства.*

Ключові слова: *право на життя, штучне переривання вагітності, аборт, передчасне припинення вагітності, плід.*

Аннотация. *Право на жизнь – фундаментальное право человека, закрепленное на всех законодательных уровнях. Но момент возникновения этого права четко не определен. Поэтому возникает вопрос, является ли аборт нарушением данного права. В статье рассмотрено искусственное прерывание беременности с точки зрения украинского законодательства.*

Ключевые слова: *право на жизнь, искусственное прерывание беременности, аборт, преждевременное прекращение беременности, плод.*

Annotation. *The right to life is a fundamental human right, enshrined at all legislative levels. But the moment when this right arose is not clearly defined. The question therefore arises as to whether abortion is a violation of this right. The article deals with artificial termination of pregnancy from the point of view of Ukrainian legislation.*

Keywords: *the right to life, artificial termination of pregnancy, abortion, premature termination of pregnancy, fetus.*

Постановка проблеми. Право людини на життя є одним з цілого ряду прав людини, якому притаманний свій специфічний зміст та яке посідає важливе місце у системі правової регламентації прав людини. Людина має право на життя та його охорону, але варто в контексті цього поняття визначити, чи має право на життя ще ненароджена людина, яка не може самостійно себе захистити.

На сьогодні в Україні штучне переривання вагітності є доволі поширеним методом регулювання народжуваності. Аборт став звичним явищем для соціуму. Проблема дітонароджуваності, запобігання вагітності та, зокрема,



її штучного переривання (абортів) є одними із найбільш важливих питань в історії людства, що також сприяє актуальності та доцільності розгляду проблеми штучного переривання вагітності на сьогодні.

Метою статті є розгляд окремих питань правового регулювання штучного переривання вагітності, що встановлено на законодавчому рівні. Відповідно до поставленої мети завданнями цієї статті є: аналіз законодавчого закріплення права на життя; дослідження сучасного стану правового регулювання окремих питань щодо штучного переривання вагітності; огляд світової практики у сфері правового регулювання штучного переривання вагітності; відтворення сучасного етапу розвитку штучного переривання вагітності, його різні підстави та наслідки; аналіз права на життя як невід'ємного права не тільки народженої людини, але й зародка.

Для того щоб краще зрозуміти проблему застосування штучного переривання вагітності в Україні, варто ознайомитися з тим, як вирішують або не вирішують цю проблему в інших країнах світу. Країни світу можна розділити на такі групи:

- країни, які повністю забороняють проведення абортів (Афганістан, Ангола, Бангладеш, Венесуела, Єгипет, Індонезія, Ірак, Ліван, Нікарагуа, Оман, Парагвай);
- країни, які дозволяють проведення абортів за медичними показаннями (Алжир, Аргентина, Болівія, Гана, Ізраїль, Марокко, Мексика, Нігерія);
- країни, що дозволяють аборти за медичними та соціально-економічними показаннями (Англія, Індія, Іспанія, Люксембург, Японія, Фінляндія);
- країни, що закріплюють свободу проведення абортів (Австралія, Албанія, Бельгія, Німеччина, Греція, Італія, Норвегія, Україна, Росія, Молдова) [1; 2].

У Польщі дозвіл на переривання вагітності є одним із найскладніших у Європі, аборти було дозволено робити тільки тоді, коли вагітність виникла внаслідок звалтування, а також через серйозні медичні показання. Проте нещодавно, 22 жовтня 2020 року, був підписаний вирок Конституційного Трибуналу Польщі, більш відомий як «Планування сім'ї, захист людського плоду та умови допустимості переривання вагітності», за яким обмежується перелік випадків, за якими дозволяється проведення абортів. Верховний суд Польщі визнав неконституційним положення закону про аборти, що дозволяє переривати вагітність у випадку вроджених пороків плода. Відтепер така процедура у країні заборонена, і в більшості випадків жінкам доведеться виношувати небажаних дітей.

В Ірані донедавна штучне переривання вагітності суворо забороняли. Однак іранський парламент ухвалив закон, який дозволяє робити аборти впродовж перших чотирьох місяців вагітності, якщо життя жінки в небезпеці або зародок не розвивається нормально. У Португалії, законодавство дозволяє жінкам робити аборти лише у випадках звалтувань або за суворими медичними показаннями. У католицькій Ірландії аборти офіційно заборонені. Роблять їх за надзвичайних обставин – якщо лікарі визнають, що життю матері загрожує реальна небезпека [3]

Отже, як бачимо практика застосування штучного переривання вагітності в кожній із країн є різноманітною. Зокрема, в Україні законодавством закріплена свобода на аборти.

Згідно з законодавством України людина з'являється в момент народження та зникає після смерті. Це означає, що українське законодавство не розглядає ненароджену істоту як людину, хоча і може визнавати у випадках, встановлених законом, інтереси «зачатої, але ще ненародженої дитини», що регламентується ч. 2 ст. 25 Цивільного Кодексу України [4].

Відповідно до ст. 3 Конституції України «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Виходячи з норми цієї статті ніхто ніяким чином не може обмежувати це невід'ємне право людини, а держава, навпаки, своїми діями лише має сприяти покращенню життя та здоров'я. Слід зазначити що норма ст. 27 Конституції України стала першою в історії держави, яка проголосила право кожної людини на життя на законодавчому рівні [5].

Право на життя є невід'ємним, тобто належить людині від природи незалежно від законодавчого закріплення, таким, від якого особа не може відмовитись, а також непорушним, що гарантується чинним законодавством України. Тому законодавець передбачив можливість штучного переривання вагітності. Зокрема, ч. 6 ст. 281 ЦКУ передбачає: штучне переривання вагітності може здійснюватися за бажанням жінки і може бути проведене при терміні вагітності до дванадцяти тижнів, а у передбачених законом випадках – до двадцяти двох тижнів. Відповідно до Постанови КМУ від 15.02.2006 № 144 «Про реалізацію статті 281 Цивільного кодексу України» до таких підстав відносяться:

- деякі інфекційні та паразитарні хвороби (краснуха, ВІЛ-інфекція IV стадії, туберкульоз);
- новоутворення (злоякісні новоутворення будь-якої локалізації);
- хвороби ендокринної системи (тяжка форма цукрового діабету, гіперпаратиреоз, гіперльдостеронізм);
- розлади психіки та поведінки (судинна деменція, органічний амnestичний синдром, не спричинений алкоголем чи іншими психотропними речовинами);



- хвороби нервової системи (хвороба Альцгеймера, м'язова дистрофія);
- хвороби системи кровообігу (вторинна гіпертензія, серцева недостатність);
- хвороби органів дихання (хронічна респіраторна недостатність);
- хвороби органів травлення (непрохідність стравоходу, цироз печінки);
- хвороби сечостатевої системи (гідронефроз);
- хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини;
- уродженні вади розвитку, деформації та хромосомні аномалії;
- вік вагітної жінки менше 15 років або понад 45 років;
- вагітність внаслідок згвалтування;
- настання інвалідності під час цієї вагітності.

Також законодавством передбачені обмеження щодо проведення абортів чи стерилізації. Зокрема, стаття 134 Кримінального кодексу України передбачає покарання за такі діяння:

- проведення абортів особою, яка не має спеціальної медичної освіти;
- примушування до абортів без добровільної згоди потерпілої особи;
- незаконне проведення абортів, що спричинило тривалий розлад здоров'я, безплідність або смерть потерпілої особи;
- примушування до стерилізації без добровільної згоди потерпілої особи [6].

У ст. 50 Основ законодавства України про охорону здоров'я (добровільне штучне переривання вагітності) вказано право жінки за її бажанням провести операцію штучного переривання вагітності в акредитованих закладах охорони здоров'я при вагітності строком не більше як 12 тижнів.

У частині 2 цієї статті міститься також відсылна норма, за якою аборт при вагітності від 12 до 28 тижнів за соціальними та медичними показаннями може бути зроблено в окремих випадках і в порядку, що встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Отже, безпосередньо перелік уже згаданих медичних і соціальних показань, за наявності яких може бути проведено операцію штучного переривання вагітності від 12 до 28 тижнів, визначено Постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок штучного переривання вагітності від 12 до 28 тижнів» від 12.11.1993 № 926. Особливістю цієї постанови є те, що у підзаконному нормативно-правовому акті містяться правові норми, які відкривають шлях розширення переліку обставин, за якими дозволено проводити аборт [7].

Цілком слушною також є позиція тих науковців, які визнають початком життя 14-й день після запліднення, а ембріон – дитиною. Підставою для обґрунтування цього положення слугують, по-перше, зміст абзацу 10 преамбули Конвенції про права дитини, де, зокрема, зазначено, що «дитина... потребує спеціальної охорони і піклування як до, так і після народження»; по-друге, ч. 2 ст. 25 Цивільного кодексу України, що забезпечує охорону інтересів «...зачатої, але ще не народженої дитини»; по-третє, рішення Ради Європи з біоетики від 1996 р., яким визнано ембріон людиною на 14-й день після запліднення. Отже, з цього боку, про аборт можна говорити не лише як про операцію штучного переривання вагітності, а й як про злочин (вбивство) [8].

Згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, у світі щороку роблять 53 млн абортів, а за останні 30 років таких операцій виконано понад мільярд. Дослідження свідчать, що в деяких країнах (наприклад, США, Росія чи Данія) аборти зробило до 2/3 жінок.

На сьогодні кількість абортів в Україні порівняно з минулими роками зменшується, проте на тисячу жінок репродуктивного віку їх припадає приблизно 20–30. Варто зазначити, що частота абортів значно вища, у східних регіонах України.

Сучасне загострення проблеми меж правового регулювання абортів зумовлене збільшенням кількості операцій штучного переривання вагітності. За даними Держкомстату України, усього в Україні лише у 2016 р. було проведено 434223 операції штучного переривання вагітності. Найбільша частка припадає на вікову групу жінок від 18 до 34 років включно – 346214. При цьому співвідношення кількості абортів до кількості дітей, народжених живими (на 100 дітей), становило 112,7 %, тобто операцій штучного переривання вагітності на 12,7 % було більше, ніж народжень дітей.

Висновки. Законодавство не містить чітко сформульованої позиції щодо часу виникнення права на життя та його припинення. Проблема часових меж життя залишається винятково актуальною, а юридична невизначеність у цій галузі властива не лише вітчизняній правовій системі.

Момент виникнення права на життя чітко не визначено. У зв'язку з цим є дві найпоширеніші думки: аборт – це злочин та аборт – це справа кожної жінки індивідуально.



У більшості країн донедавна штучне переривання вагітності вважалося злочином проти ненародженої людини. Прихильники легалізації абортів звертають увагу на наявність у жінки права на недоторканність приватного життя, адже штучне переривання вагітності є її особистим вибором. Тому організації, що захищають права жінок, вважають право на штучне переривання вагітності одним із фундаментальних прав людини і наголошують на тому, що таке рішення повинна приймати сама жінка.

При цьому з погляду теорії права легальне проведення абортів є узаконеним запереченням права на життя – першого й засадничого з усіх основних й невідчужуваних прав людини; звуженням гарантованого Конституцією України права кожної людини на життя. Тому аборт, з цієї точки зору, можна прирівняти до злочину людинобивства. Але, зважаючи на специфічний статус ембріона, існування такої можливості, як штучне переривання вагітності, є в деяких випадках виправданим, а тому вважаємо, що не варто повністю забороняти аборт, а лише законодавчо передбачити вичерпний перелік випадків, коли дозволяється проведення штучного переривання вагітності.

Привертає увагу і та обставина, що в цілому життя ембріона (плоду) кримінальне право України не захищає і взагалі не визнає, принаймні прямо, об'єктом правової охорони «майбутнє» життя – життя людини, яка ще не народилась. Остання у науковій літературі здебільшого розглядається як частина тіла матері, тому її захист здійснюється лише у зв'язку із захистом життя та здоров'я вагітної жінки. Проте будь-яка людина, що живе на Землі, пройшла через стадію ембріонального розвитку, перш ніж народитись і отримати правовий статус особистості.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Дженис М., Кэй Р., Брэдли Э. Европейское право в области прав человека: Практика и комментарии. М. : Права человека ; Будапешт : Ин-т по Конституционной и Законодательной политике (COLPI), 1997. XXXII. 607 с. 2. А. Ю. Мартинов. Загальна декларація прав людини 1948 // Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол. : В. А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. Київ : Наук. думка, 2005. Т. 3. 672 с. 3. Романовский Г. Б. Гносеология права на жизнь. СПб. : Пресс, 2003. 370 с. 4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. 6. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>. 7. Про порядок штучного переривання вагітності від 12 до 28 тижнів : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.11.1993 № 926. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/926-93-п#Text>. 8. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>.





ПРАВОВЕ ПОЛОЖЕННЯ ЖІНОК ДАВНЬОМУ РИМІ

УДК 340.151

Черкашина П. П.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено значення поняття «правове положення жінок». Виявлено, що жінки та чоловіки ніколи не були рівними між собою. Морально-правове відношення до жінок було зумовлено гендером і стереотипами. Зазначено, що жінки піддавалися численним обмеженням.

Ключові слова: римська громадянка, правова активність жінки, правові практики, гендерні особливості, майнова правоздатність жінки.

Аннотация. Исследовано значение понятия «правовое положение женщин». Выведено, что женщины и мужчины никогда не были равны между собой. Морально-правовое отношение к женщинам было обусловлено гендером и стереотипами. Указано, что женщины поддавались многочисленным ограничениям.

Ключевые слова: римская гражданка, правовая активность женщины, правовые практики, гендерные особенности, имущественная правоздатность женщины.

Annotation. The meaning of the concept «Legal status of women» is investigated. It was revealed that women and men have never been equal to each other. The moral and legal attitude towards women is primarily due to gender and stereotypes. It is indicated that women have succumbed numerous to restrictions.

Keywords: Roman citizen, legal activity of a woman, legal practices, gender characteristics, property rights of women.

Постановка проблеми. Римський соціальний світ вирізнявся неоднорідністю, він багатий своєю історією а також, безумовно, своєю культурною та історичною спадщиною. Неоднорідність підтверджена, по-перше, особливістю контингенту його учасників, тобто суб'єктів.

Природна приналежність. Саме від цього залежала правоздатність людини. Особливо це проявляється у сфері дії римського права. Римська держава не всіх вважала громадянином Риму. Залежачи від того, де людина народилася, вона мала певні правові та соціальні обмеження. Таку ж позицію мали жінки, хоча і були громадянками Риму. Жінка, як і різні соціальні верстви суспільства, була не суб'єктом права, а об'єктом.

Аналіз останніх досліджень: Висвітлення питань пропорції гендера та правового становища індивідів у площині римського права вважається непопулярною темою в академічній сфері. Розглядаючи саме «жіноче» питання у Римі та праві, належних базисних досліджень не було знайдено. У кінцевому підсумку, спробуємо відшукати артільну мову з важким громадським питанням жінки у контексті світоглядних та ідеологічних відомостей римського соціуму.

Метою є з'ясувати місце жінок у Стародавньому Римі з боку їх правових відносин, що визначаються пасивно-активним правовим потенціалом, зміщення акцентів в якому залежить від соціокультурних умов.

Більшість сучасних людей, що цікавляться цією темою, не науковці та не чоловіки. Дуже багато саме жінок цікавляться тим, звідки пішли всі стереотипи та нерівність, та чому це залишається у сучасному житті. Можна помітити, що жінки піддаються впливу гендерної нерівності в різних сферах діяльності і в повсякденному житті. Існує багато аспектів, в чому саме проявляється статева нерівність і дискримінація. Більшість із цих фактів тягнуться ще з давніх часів. Звісно, чоловіки теж зіткаються з такою проблемою. Але щодо жінок цей вплив з боку суспільства набагато більший, ніж на чоловіків. Науковці намагаються розвинути тенденцію поступового підвищення ролей та цінності жінки в політичній, судовій та інших сферах суспільного життя. Особливо у країнах СНД та країнах третього світу люди не можуть порозумітися, навіщо потрібен у житті фемінізм і що сучасним жінкам заважає жити.

Загальноприйнято вважати, що давньоримське законодавство було дуже суворим щодо жінок. Це висвічується, по-перше, у банальних речах – у свободі. У римлян була дуже специфічна думка щодо жінок та їх свободи. Коли вона не зайнята разом з рабами меливом пашні або варивом їжі, вона повинна разом з рабинями прости і ткати погрубілими та порепаними руками етрурійську вовну, піклуватися за господарство, годувати дітей; вона не може



сама вийти на вулицю, лише в товаристві свого чоловіка, або служниць; не може сама розпоряджатись своїм майном; вона за законом є донька свого батька, який як батько може накладати на неї будь-яку кару [1].

Становище її, як бачимо, не дуже різниться від становища рабині. Однак, попри все це, римляни не тримали своїх жінок в тиші і самоті гінекею, вони з'являлися у них і в театрах, і на святах, і на бенкеті: всюди їм було почесне місце; всякий поступався їм дорогу, навіть консул зі своїми лікторами. Проте жінку рідко можна було зустріти в публічному місці або на громадських зборах: чеснота зробила її такою ж домосідкою, якою гречанка була з примусу, – її звичайне місце було у домівки в атріумі [2]. Жінка із самого народження була під владою свого батька, як і її мати, інші родичі та раби. *Pater familias* – глава патріархальної сім'ї, саме за ним стоїть вся влада. Без дозволу свого батька або чоловіка жінка не могла займатися правовою діяльністю. Звичайно, що кожна жінка виходила заміж. Та її правове становище залежало від виду шлюбу [3].

Неоднакове правове походження інституту шлюбу в цілому визначило складність його юридичної конструкції в римському праві. Однак, незважаючи на вид шлюбу існувала ще одна значна проблема, а саме – домашній аб'юз. Класичне римське право не дозволяло випадки будь-якого прояву домашнього насилля від чоловіка над власною дружиною. Людина, що є при владі за часи республіки, має поводити себе стримано із своєю дружиною і бути хорошим чоловіком. Побиття дружини є серйозною підставою для розлучення чи для іншого судового позову проти чоловіка. Домашнє насилля з'являється в джерелах, головним чином, коли серед знаті стаються недопустимі випадки [4].

Римське право розрізняло два види шлюбу, законний (правильний) римський шлюб (*matrimonium iustum*) і незаконний (неправильний) шлюб. Римський правильний шлюб, своєю чергою, історично поділявся на два види:

- шлюб з чоловічою владою (*cum manu mariti*);
- шлюб без чоловічої влади (*sine manu mariti*);

Cum manu – шлюб, у якому жінка повністю входила до влади чоловіка, не мала права розпоряджатись майном і приданим. Жінка не мала права вийти на вулицю без чоловіка або опікуна. Навіть незважаючи на те, що жінка була під владою чоловіка та була замкнута у стелях будинка, користується у себе вдома повагою, навіть з боку глави сім'ї. Вона сидить поруч зі своїм чоловіком, він доручає та радиться у справах, що стосуються обох. Вона мала право ходити у театри, ігри, мала право на науку й освіту.

Sine manu – шлюб, у якому жінка не була підвладною чоловіку, а залишалася під владою батька чи опікуна. Коли цей вид права витиснув інший, опіка втратила своє значення. Якщо жінка поскаржитися на опікуна, вона могла отримати іншого. За законами Августа, жінка, що має три дитини, позбавлялася опіки. Фактично у період кінця республіки жінка мала такі ж самі права, що й чоловік, а саме: вона мала повну свободу дій, могла самостійно розпоряджатись своїм майном і змогу подати на розлучення. По-друге, жінка була формальною громадянкою держави та не мали публічних прав [5].

Зараз статі хоча і трохи, але впливає на життя населення. Закріпилася деяка модель поведінки, яку чоловік або жінка повинні, як гадає суспільство, виконувати. Все по стандартах: чоловік працює, жінка виховує дітей і стежить за сімейним вогнищем. На щастя, зараз цю модель можна з легкістю порушити. Поготів, що жінка у нашому столітті встигає робити все та й залишатися сильною індивідуальною людиною. У Римі щодо цього було суворіше. Статі вимагає від людини своєрідного кодексу поведінки, при чому ці поведінкові лінії відрізняються системою цінностей, вимогами наявності певної сукупності рис і чесноти, можливим полем соціальної реалізації, відмінністю у спроможності брати участь у правовому житті. Громадська думка засуджувала всі прояви невластивої поведінки представниками різних статевих груп, наприклад, насмішки і зневагу викликали чоловіки, що виявляли жіночі риси [6].

За часів республіки та імперії

У Древньому Римі дівчата здобували початкову освіту нарівні із хлопчиками. Римляни не тримали свою жінку лише у дома. Вона мала право ходити до театрів, банкетів, цирків.

У період ранньої Республіки, римська жінка мала набагато більше привілеїв, навпаки, від грецької жінки.

У часи Імперії жінки вищого суспільства відкрито втручаються в політичні інтриги.

Що ж стосується правового життя, то «жіноче питання» у римському праві можна розглянути в декількох напрямках, але у конкретно історичному періоду римської історії.

У сфері публічного права

Вилученість зі сфери публічно-правових відносин за статевою ознакою була найбільш очевидною. Жінки були позбавлені можливості брати участь у правотворчості. Жінка, не володіючи політичними правами, не мала й офіційного імені – вони носили те ім'я, яке їм присвоювалося у побуті, з приєднаннями у родовому відмінку імені батька або чоловіка, під якого жінка перебувала.



Через призму приватного права

Правове становище у приватному праві змінювалося у різних періодах римської держави. Ці зміни позначалися на правовій активності жінки і була етапами переходу жінки від недієдатної у приватному праві в архаїчні часи до її дієдатності в часи пізньої республіки та імперії.

У межах сімейного права

Сімейне право в Римі довгий час зберігало автономність і підпадало під контроль моралістів-цензорів. Особливість: наявність сімейного суду – у межах своєї фамілії домовласник був і суддею. Він мав повну майже владу над дітьми та жінкою. У період імперії батько за вбивство дитини ніс повну карну відповідальність. Жінка мала свої обов'язки та майже не мала юридичного зв'язку із своїми дітьми [7].

Але було б помилкою думати, що тип римської матрони з часом не зазнав модифікації. Під кінець республіки повільно наступали різні зміни в умовах, в яких перебували жінки. Змінювалися закони, звичаї та сам народ. Від найдавніших часів саме через заміжжя жінки піддавалися владою чоловіків. Виникали великі зловживання. Через це вводять нові юридичні форми, завдяки яким жінка стає майже повною володаркою свого майна.

Отже, розглянувши ряд аспектів римського права з позицій філософсько-правової антропології, маємо підстави, щоб стверджувати, що правове положення жінок у Стародавньому Римі певною мірою обумовлювалося її роллю у суспільстві. Водночас воно змінювалося залежно від тілесно-статевих конфігурацій, що склалися в реальності.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Чайка П. Жінка у Давньому Римі // Мандрівка часом. 2012. URL: <https://travel-in-time.org/uk/mandrivki-chasom/zhinka-u-davnomu-rimi-chastina-persha/>. 2. Гіро П. Приватне та громадське життя римлян // Студентське наукове суспільство. 1893. URL: <http://centant.spbu.ru/sno/lib/giro/2-5.htm>. 3. Калюжний Р. А. Римське приватне право // Істина. 2005. URL: https://www.pravo.vuzlib.su/book_z084_page_28.html. 4. Жінки в Стародавньому Римі // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8_%D0%B2_%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8C%D0%BE%D0%BC%D1%83_%D0%A0%D0%B8%D0%BC%D1%96. 5. Шлюб у Стародавньому Римі // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D1%80%D0%B0%D0%BA_%D0%B2_%D0%94%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%BC_%D0%A0%D0%B8%D0%BC%D0%B5. 6. Щербак К. А., Козинець І. Г. Правове становище римської жінки. URL: http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/18352/9-%D0%A9%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B0%D0%BA_%D0%A9%D0%BE%D0%B7%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%86%D1%8C_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92_%D0%A1%D0%A2%D0%90%D0%9D_%D0%A0%D0%98%D0%9C%D0%A1%D0%AC%D0%A9%D0%9E%D0%87%20%D0%96%D0%86%D0%9D%D0%A9%D0%98.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 7. Вовк В. М. «Жіноче питання» у римському праві // Науковий вісник. 2008. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/03_2008/08vvmurp.pdf.





ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

УДК 349.2

Чуєва І. С.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті проаналізовано питання гендерної дискримінації жінок у сфері праці. Особливу увагу приділено порівняльній характеристиці антидискримінаційної політики в Україні та світі. Розроблено рекомендації щодо посилення правових норм регулювання рівноправності жінок і чоловіків у трудових відносинах.

Ключові слова: дискримінація, гендерна дискримінація, рівноправність, антидискримінаційна політика, Міжнародна організація праці.

Аннотация. В статье проанализирован вопрос гендерной дискриминации женщин в сфере труда. Особое внимание уделено сравнительной характеристике антидискриминационной политики в Украине и мире. Разработаны рекомендации по усилению правового регулирования равенства женщин и мужчин в трудовых отношениях.

Ключевые слова: дискриминация, гендерная дискриминация, равенство, антидискриминационная политика, Международная организация труда.

Annotation. The article analyzes the issue of gender discrimination of women in the world of work. Special attention is paid to the comparative characteristics of anti-discrimination policy in Ukraine and the world. Recommendations have been developed for strengthening the legal regulation of the equality of women and men in labor relations.

Keywords: discrimination, gender discrimination, equality, Anti-discrimination policy, International Labor Organization.

Правове регулювання праці жінок в Україні досі залишається не довершеним і потребує внесення доповнень. Необхідними є політичні міри та практичні дії, направлені на мобілізацію більш широкої підтримки зусиль щодо ліквідації дискримінації у сфері зайнятості жінок.

Розповсюджена дискримінація жінок з боку роботодавців обмежує можливості жінок влаштуватися на роботу, особливо на престижні та високооплачувані посади. Через існування забобонів щодо фізичної та інтелектуальної переваги чоловіків над жінками останні змушені йти на низькооплачувану роботу. Питання протидії гендерної дискримінації поширюється у всьому світі. Тому розвиток правових механізмів забезпечення рівноправності за ознакою статі є пріоритетним для українського суспільства.

Питання трудової дискримінації жінок цікавить багатьох правозахисників, серед яких: Д. К. Бекашев [1], О. В. Сиченко [2], Г. Г. Шинкарецька [3] та ін.

Метою статті є аналіз ринку праці жінок України та світі, шляхів протидії дискримінації жінок при прийнятті на роботу та на робочому місці, а також порівняння системи трудового законодавства стосовно регулювання захисту жіночої праці.

Законодавче визначення поняття «дискримінація» закріплено у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4]. Дискримінацією є нерівне ставлення, менш прихильне поводження з людиною через її певні ознаки (вік, стать, релігійні, політичні переконання, громадянство, мову, інвалідність, стан здоров'я, ВЛ-позитивний статус, расову приналежність, сексуальну орієнтацію, майновий, сімейний стан, місце проживання тощо).

Неприпустимість дискримінації закріплена в численних міжнародних правових актах (Загальна декларація прав людини, Декларація МОП щодо основоположних принципів і прав у сфері праці та ін.). В Україні свобода від усіх форм дискримінації, у тому числі за статевою ознакою, регламентована ст. 24 Конституції України [5] та трудовим законодавством (ч. 1 ст. 2, ст. 22 КЗпП України [6]).

Конвенція про дискримінацію МОП забороняє поведінку, практики або закони, що мають «ефект анулювання або обмеження рівності можливостей або ставлення в галузі зайнятості або професії». Також Директива з рівного ставлення Ради Європи від 1976 р. мала спрямовувати держав – членів ЄС в процесі втілення принципу



рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо «доступу до працевлаштування, професійної підготовки та просування та умов роботи та ... соціального захисту».

Римський договір 1957 р. зобов'язує держав – членів ЄС гарантувати й дотримуватися принципу, згідно з яким чоловіки та жінки повинні отримувати рівну оплату за однакову працю. Цей принцип переслідує дві мети: першою метою є необхідність поставити усі країни у рівні умови (наприклад, Франція до цього часу вже закріпила у своєму законодавстві принцип рівної оплати праці жінок і чоловіків). Другою метою є поліпшення умов життя і роботи громадян, які проживають на території Європейського Товариства.

Щодо українського законодавства, попри те, що Конституція України гарантує рівність жінок та чоловіків, положення КЗпП України накладають суперечні обмеження на типи робіт, для виконання яких можуть найматися жінки, що базуються на стереотипах і відсутності об'єктивізму. Також різноманіття пілг з вагітності та виокремлення жінок як єдиних піклувальниць в родині роблять жінок небажаними кандидатами, на думку деяких роботодавців.

Водночас не можна казати, що недосконале законодавство щодо протидії дискримінації жінок у сфері праці характерне тільки для України. Досить яскравим прикладом, що характеризує становище жінок на ринку праці США, є справа «Компанії Дженерал Електрик проти Джебелрт» 1976, де суд вказав, що «вагітність – це додаткова непрацездатність, оскільки нею «хворіють» тільки жінки», тому несплата компенсації вагітним не була визнана проявом дискримінації.

У деяких європейських країнах передбачена допустимість звільнення вагітної жінки за ініціативою роботодавця. У Франції звільнити вагітну можна тільки через серйозний проступок. Таким захистом користується батько протягом чотирьох тижнів після виходу з відпустки по догляду за дитиною. Італійське трудове законодавство не містить переліку підстав звільнення за ініціативою роботодавця. В італійському трудовому праві наявні такі поняття, як «giusta causa» та «giustificato motivo», що означають звільнення за наявності справедливої причини, а також виправданого мотиву. Але також не виключена можливість відновлення працівника на роботі, у разі якщо ці принципи були застосовані правомірно, а звільнення не носило дискримінаційного характеру. Крім того, галузі трудового права Великої Британії, США, Німеччини, Індії, Австралії, Канади забороняють тільки звільнення, прямо викликане вагітністю або наявністю дитини. Звільнення цього кола працівників з інших підстав визнається законним і справедливим.

В Україні заборонено звільнення вагітних жінок і жінок, що мають дітей до 3 років відповідно до ст. 184 КЗпП України. Звільнення допускається лише у разі повної ліквідації підприємства, на якому працює жінка. При цьому на власника підприємства покладається обов'язок працевлаштування вагітної.

Висновки. На цей момент в Україні існує чимало спеціальних норм, які спрямовані на захист жінок як суб'єктів трудового права з боку держави. Такі спеціальні права здебільшого виражені у вигляді гарантій та пілг. З порівняльного аналізу можна побачити, що покращення умов жіночої праці у Європі та США стали можливими лише завдяки законодавчому регулюванню та більш активному включенню жінок до трудової діяльності. Тому необхідно, щоб як українське, так і закордонне законодавство надалі вдосконалювало трудові права задля запобігання дискримінації праці жінок.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Бекашев Д. К., Микрина В. Г. Особенности международно-правовой защиты трудовых прав женщин. *Московский журнал международного права*. 2016. № 4 (104). С. 82–92. 2. Сиченко О. В. Итальянский ответ кризису: изменения в трудовом законодательстве. *Трудовое право*. 2014. № 12. С. 37–47. 3. Шинкарецька Г. Г. Европейский Союз и Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. М. : РОССПЭН, 2002. 152 с. 4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>. 5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.





ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ

УДК 658.15

Чупікова М. В.

Магістрант 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто сутність ефективності; визначено, у чому полягає різниця між поняттями «ефективність» та «ефект», «результативність»; викладено теоретичні засади оцінки ефективності діяльності підприємства; наведено основні системи критеріальних показників ефективності діяльності підприємства, підходи до її оцінки.

Ключові слова: ефект, ефективність, результативність, ефективність діяльності, оцінка результатів, підходи до оцінки.

Аннотация. В статье рассмотрена сущность эффективности; определено, в чем разница между понятиями «эффективность» и «эффект», «результативность»; изложены теоретические основы оценки эффективности деятельности предприятия; приведены основные системы критериальных показателей эффективности деятельности предприятия, подходы к ее оценке.

Ключевые слова: эффект, эффективность, результативность, эффективность деятельности, оценка результатов, подходы к оценке.

Annotation. The article considers the essence of efficiency, defines the difference between the concepts of «efficiency» and «effect», «effectiveness», sets out the theoretical basis for assessing the effectiveness of the enterprise, provides basic systems of criteria for efficiency of the enterprise, approaches to its evaluations.

Keywords: effect, efficiency, effectiveness, efficiency of activity, evaluation of results, approaches to evaluation.

Ефективність – одна із найбільших широко застосовуваних у сучасній науці і практиці економічних категорій, яка досліджується протягом багатьох століть. Особливо зростає актуальність дослідження цієї проблеми в умовах становлення в Україні ринкових економічних взаємовідносин. Важливість правильного трактування цієї категорії обумовлюється як теоретичними, так і прикладними аспектами вирішення цієї проблеми.

З точки зору економічної теорії, а також практики важливо правильно розуміти категорію ефективності, оскільки вона є «наріжним каменем» у системі економічних категорій і від рівня адекватності її трактування залежить, в принципі, правильність всієї системи ефективності ведення виробництва та її оцінки через систему відповідних показників, правильність розуміння критерію ефективності та методики розрахунку її показників [1].

Теоретико-методичні засади визначення ефективності висвітлені у наукових працях Андрійчука В. Г., Вітвіцького В. В., Догадайла Я. В., Кизима Н. А., Мочерного С. В., Ткаченко В. П., Турила А. М., Тищенко А. Н., Швиданенко Г. О. [1–8] та ін. Водночас єдиної точки зору стосовно сутності та визначення ефективності немає, що й обумовило напрям досліджень.

Мета статті полягає у дослідженні теоретико-методичних засад визначення ефективності виробництва.

Ефективність – досить складна та багатогранна категорія, наповнена специфічним соціально-економічним змістом при кожному способі виробництва, який і формує свій особливий підхід до її визначення. Проблема визначення ефективності є складною як у теоретичному, так і в практичному плані.

Слід розрізнити поняття «ефект» та «ефективність», оскільки перше означає результат діяльності, а друге характеризує, якою ціною цей ефект був досягнутий, тобто скільки витрачено людської праці, матеріальних і фінансових ресурсів для отримання цього ефекту.

В економічній енциклопедії ефективність трактують як здатність приносити ефект, результативність процесу, проекту тощо, які визначаються як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат. Крім того, це досягнення найбільших результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці. Це конкретна форма вияву закону економії часу, їхній зв'язок здійснюється через підвищення продуктивності праці, яке означає зростання ефективності сукупної праці, ефективності всього виробництва, зумовленої, насамперед, прогресом продуктивних сил [2].



У західній економічній науці ефективність розглядають як складну та багатоаспектну категорію, що складається з: відношення між витратами ресурсів і обсягом товарів та послуг, які виробляють з цих ресурсів; максимального обсягу виробництва товарів і послуг з використанням мінімальної вартості ресурсів; виробництва товарів певної вартості за найменших витрат ресурсів; отримання максимуму з доступних для людини обмежених ресурсів; відношення цінності результату до цінності витрат та ін. [3].

Американські вчені наголошують на необхідності розрізняти результативність та ефективність. У їх розумінні, результативність – це ступінь досягнення цілей бізнесу. Це можуть бути фінансові цілі, новаторські цілі, цілі якості або будь-який інший результат, який є для бізнесу вирішальним. Ключовою позицією є те, що бізнес є результативним, якщо досягнуто цих цілей.

Ефективність – це міра відношення витрат і результату. Бізнес може бути результативним, але витратити при цьому надмірну кількість фінансових і трудових ресурсів відносно отриманих результатів. У такому випадку бізнес є результативним, але не ефективним. Ефективність важливо вимірювати, щоб мати відомості про те, як добре використовуються ресурси.

Оцінка ефективності діяльності підприємства завжди здійснюється за певний часовий відрізок. При проведенні роботи з оцінки ефективності функціонування підприємства, наприклад, за минулий рік, проводиться аналіз діяльності підприємства в минулому, тобто оцінюється те, що вже відбулося. І якою б ефективною не виявилася діяльність підприємства в минулому періоді, це зовсім не означає, що така тенденція гарантовано буде пролонгована на майбутнє.

Дані минулих років можуть бути використані при проектуванні показників на майбутнє з урахуванням як тенденцій, що склалися, так і прогнозів щодо зміни внутрішніх і зовнішніх чинників, під впливом яких здійснює свою діяльність підприємство. Такі прогнози можна якісно будувати завдяки системі критеріальних показників, що надають інформацію про ефективність діяльності підприємства з декількох напрямків.

Прийнято виділяти три основні системи критеріальних показників ефективності діяльності підприємства:

- система, заснована на остаточних результатах господарської діяльності підприємства (прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, термін окупності інвестицій, рентабельність інвестицій і ін.);

- система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності (продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, частка браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу і т. ін.);

- система, заснована на формах і методах роботи з персоналом (плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальна структура персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці тощо) [4].

Перша система дозволяє контролювати головні фінансові результати операційної та інвестиційної діяльності підприємства, друга і третя, що стосуються моніторингу стану справ з персоналом, дозволяють контролювати і планувати ефективність діяльності підприємства у менших масштабах. Симбіоз використання цих систем дозволяє отримати повну оцінку ефективності підприємства.

Варто зазначити, що в науковій літературі існує декілька підходів до оцінки ефективності. Прихильники одного з підходів схиляються до того, щоб нехтувати необхідністю отримання єдиної оцінки ефективності і будувати цілісну систему показників ефективності, один з прикладів цієї системи зазначено вище [4].

Відповідальність за підсумки роботи, згідно з таким підходом, має нести спеціаліст, що повністю проаналізував цю систему показників, враховуючи: наявність і вплив додаткових неформальних обставин; власний набутий досвід; (за необхідності) власні інтуїтивні думки; зовнішні прогнози.

Друга велика група дослідників, як альтернатив до першого підходу, рекомендує використовувати прийом обмеження множини факторів і схиляється до інтегрального оцінювання ефективності підприємства [5].

Третя група дослідників рекомендує, спираючись на сильні сторони двох перших методів, сформулювати «золоту середину». Згідно з такою методикою необхідно першочергово визначити перелік показників, що будуть використовуватися в оцінці, після чого відбувається їх згортання для отримання окремого інтегрального показника ефективності [6]. У цьому випадку оцінку ефективності проводять за результатами діяльності підприємства. Результатом діяльності можна вважати показники: 1) товарної продукції у натуральному або вартісному вимірах, 2) розмір валового або чистого прибутку тощо. В цілому це абсолютні величини, що застосовуються у першому підході.



Але, керуючись виключно цими даними, неможливо зробити повні висновки про якість функціонування підприємства. Тому для отримання повнішої картини результатів необхідно також проводити оцінку витрачених ресурсів, що забезпечили отримання доходів і прибутку за цим видом продукції. Загалом оцінка ефективності витрачених ресурсів – це відносні показники, що часто застосовуються у другому підході. Таким чином, в оцінці ефективності згідно з третім підходом беруть участь як абсолютні, так і відносні показники.

Окрім цих підходів, в економічній літературі достатньо широко представлено методичні підходи до визначення ефективності діяльності підприємства. Так, зокрема, Вітвіцький В. В. пропонує визначати ефективність у співвідношенні до реальних витрат виробництва. Він вважає, що ефективність слід визначати за рентабельністю активів, власного та залученого капіталу [7]. Це дозволяє оцінювати ефективність підприємства з позиції оптимізації структури капіталу підприємства, адже, як відомо, збільшення позикового капіталу не завжди призводить до зростання ефективності підприємства.

Швиданенко Г. О. одним з основних критеріїв оцінки діяльності підприємства в умовах ринкової економіки вважає економічність. Під економічністю автор називає отримання певного результату при найменших витратах або заданому об'ємі витрат. Основними показниками діяльності підприємства в ринкових умовах він називає фінансову стійкість і прибуток (рентабельність). Причому під останньою розуміє рентабельність власного капіталу і рентабельність всього капіталу, вкладеного в підприємство [8].

У процесі вивчення та дослідження різних методичних підходів до оцінки ефективності діяльності підприємства можна зробити висновок, що для чіткого заключення стосовно питання оцінки ефективності необхідно використовувати комплексний системний підхід, який буде враховувати показники як операційної, так і інвестиційної та фінансової діяльності підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ляліна Н. С.

Література: 1. Андрійчук В. Г. Теоретико-методологічне обґрунтування ефективності виробництва. *Економіка АПК*. 2005. № 5. С. 52–63. 2. Економічна енциклопедія : у 3 т. / ред. кол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Академія, 2000. Т. 1. 598 с. 3. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1 / редкол. : С. В. Мочерний та ін. Київ : Академія, 2000. 864 с. 4. Ткаченко В. П. Экономическая эффективность в производстве и в обмене. Донецк, 2008. 239 с. 5. Турило А. М. Дальнейшее исследование сущности экономической эффективности и классификация ее видов. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 3. С. 152–157. 6. Тищенко А. Н., Кизим Н. А., Догадайло Я. В. Экономическая результативность деятельности предприятий. Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2005. 144 с. 7. Вітвіцький В. В. Концепція продуктивності як інтегрованого показника ефективності. *Актуальні проблеми економіки*. 2005. № 10. С. 53–60. 8. Швиданенко Г. О. Економіка підприємства : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 816 с.





МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ДИСЦИПЛІНІ ПРАЦІ

УДК 349.2

Ющенко Я. В.

Студент 3 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті розглянуто питання правового регулювання забезпечення дисципліни праці. Акцентовано увагу на дієвості норм чинного законодавства щодо дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників за вчинення дисциплінарного проступку. Досліджено науково-теоретичні підходи з означених питань. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: дисциплінарна праця, методи забезпечення дисципліни праці, внутрішній трудовий розпорядок, переконання, виховання, заохочення, примус.

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы правового регулирования обеспечения дисциплины труда. Акцентируется внимание на действенности норм действующего законодательства по дисциплинарным взысканиям, которые могут применяться к работникам за совершение дисциплинарного проступка. Исследованы научно-теоретические подходы по указанным вопросам. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: дисциплинарный труд, методы обеспечения дисциплины труда, внутренний трудовой распорядок, убеждения, воспитание, поощрение, принуждение.

Annotation. The article deals with the issues of legal regulation of ensuring labor discipline. The attention is focused on the effectiveness of the norms of the current legislation on disciplinary sanctions, which can be applied to employees for committing a disciplinary offense. Scientific and theoretical approaches to these issues have been investigated. Conclusions and suggestions are made.

Keywords: disciplinary work, methods of ensuring labor discipline, internal work schedule, beliefs, education of encouragement, compulsion.

Сьогодні існує багато проблем, які заважають ефективному управлінню трудовою дисципліною. Їх існування зумовлене відсутністю сучасних концептуальних положень про особливості дисциплінарних відносин у ринкових умовах, закони та контрактні принципи трудової дисципліни недорозвинені, а наука, методи та інформаційне забезпечення – низькі. Викладені питання дуже важливі в сучасних умовах, оскільки вимагають визначення та посилення самодисципліни як риси особистості.

Однак для нашої країни найбільш проблемним аспектом забезпечення трудової дисципліни в державі є регулювання цього процесу: чинне законодавство, яке додатково регулює проблеми цієї системи трудового законодавства, є продуктом радянської трудової ідеології, воно майже не має нічого спільного з сучасними концепціями та методами, трудовими правами, обов'язками робітників і роботодавців, а також законними правами та інтересами.

Як зазначалося вище, питання забезпечення трудової дисципліни продовжує привертати увагу науковців і юристів. Певні аспекти цієї проблематики досліджували у своїх роботах В. М. Андрій, С. В. Вишневецька, Л. Я. Гінзбург, М. І. Іншин, Д. А. Керімов, М. М. Клемпарський, С. І. Кожушко, О. І. Процевський, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко й інші вчені.

Мета статті полягає у розгляді методів забезпечення дисципліни праці.

Дисципліна праці та її правовий зміст у чинному кодексі та в проєкті Трудового кодексу України здебільшого виходять із регламентації прав та обов'язків працівників і роботодавця, а також можливості настання відповідальності за порушення такої дисципліни. Так, у ст. 139 КЗпП України [1] зазначається, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, із яким укладено трудовий договір.

При цьому від роботодавця, виходячи із ч. 1 ст. 140 та ст. 141 КЗпП України, вимагається створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, зокрема, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю та правил охорони праці,



уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. У ст. 22 проекту Трудового кодексу України [2] обов'язки працівника викладені більш конкретизовано, зокрема, зазначено, що працівник зобов'язується особисто та сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором; дотримуватися трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку; виконувати встановлені норми праці та завдання роботодавця; дотримуватися норм з охорони праці; дбайливо ставитися до майна роботодавця; негайно повідомляти роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомляти роботодавця про причини відсутності на роботі; поважати честь, гідність та інші особисті немайнові права роботодавця; відшкодувати шкоду, заподіяну майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; не розголошувати державну чи комерційну таємницю та інше

Деякі норми включені до спеціальних нормативних актів, що регулюють певні категорії діяльності працівників для забезпечення формальної дисципліни. Наприклад, відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України службова дисципліна в цих органах досягається:

- створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу;
- набуттям високого рівня професіоналізму;
- забезпеченням гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності;
- дотриманням законності і статутного порядку; – повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленям поваги до їх особистої гідності;
- забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту;
- умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу;
- належним виконанням умов контракту про проходження служби.

Подібні методи також включені до інших спеціальних нормативних актів, таких як: Дисциплінарний статут митної служби України, Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, Дисциплінарний статут органів прокуратури України [3].

Наразі в науці про трудове право не існує єдиного методу визначення методу забезпечення трудової дисципліни. Однак їх переважно два – це вузький і широкий.

Прихильником першого є В. М. Смирнов, який називає два методи: переконання і примус. Переконання є способом впливу, що стимулює суб'єкта права до поведінки, що відповідає його волі. Правовими засобами реалізації цього методу є заходи заохочення, передбачені трудовим законодавством. Примус – це метод впливу, що забезпечує вчинення суб'єктом права дій всупереч його волі. Такий підхід у галузі трудового права знайшов своє відображення у застосуванні дисциплінарних заходів [4].

Метод переконання є основним у підтриманні свідомого ставлення до праці, оскільки він є найпоширенішим і стосується всіх без винятку працівників. Не будь-яке спонукання, внаслідок якого працівник дотримується трудової дисципліни, є його переконанням.

Правила діють лише в тому випадку, якщо працівники дотримуються норм внутрішнього трудового розпорядку через свою етичну обґрунтованість і доцільність ідеологічних переконань. Окремі працівники можуть наполягати на виробничій дисципліні з соціальної дисципліни, не бажаючи нести відповідальність за свої злочини, турбуватися про втрату роботи або з інших причин. Переконання – це метод активного впливу на свідомість людини, а отже, на її поведінку.

Особа повинна мати тверді погляди щодо усвідомлення необхідності дотримуватися приписів правових норм, що визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку та поведінку працюючих поряд відповідно до них без будь-якого впливу чи примусу зовні.

Усвідомивши правові норми про внутрішній трудовий розпорядок, працівник діє правомірно, самостійно й добровільно. У цих випадках ним керує ідея, що така поведінка є правильною, корисною для виробництва в цілому і для кожного працюючого на цьому виробництві зокрема [5].

У ст. 267 проекту розробниками зауважується, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва – самостійно. Ці правила не повинні відповідати законодавству про працю, угодам і колективним договорам, а також положенням роботодавців, які погоджуються з вищезазначеними виборними органами.

Автор проекту також визначив проблеми, на які поширюються такі правила: організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення; порядок прийняття і звільнення з роботи працівників; основні права та обов'язки працівників і роботодавця; робочий час



і порядок його використання; час відпочинку; заохочувальні виплати й інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування; порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до закону. Наразі зауважимо щодо методів забезпечення дисципліни праці, які у проекті Трудового кодексу (ст. 269) були продубльовані із уже закріплених у ч. 1 ст. 140 КЗпП України:

1. Переконання і виховання. Відповідно до ч. 2 ст. 140 КЗпП України у трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Слід зазначити, що ця частина статті не була передбачена у проекті, зміст цієї норми не отримав і будь-якого іншого оформлення у проекті Трудового кодексу.

2. Заохочення. Ю. В. Топчієва зазначає, що матеріальна зацікавленість для більшості працівників, особливо в соціально-економічних умовах сьогодення, є визначальною мотивацією і метою всього процесу роботи. На думку вченої, «це звичайно не є позитивним аспектом розвитку суспільства, але є його реалією сьогодення», тому в країнах, де розвиток ринково-економічних відносин не досяг необхідного рівня, використання матеріального стимулювання є найефективнішим засобом зміцнення трудової дисципліни [6].

Інша група науковців – Н. Б. Болотіна, С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко – дотримуються широкого підходу до методів забезпечення трудової дисципліни [7], до яких вони відносять такі: примус, заохочення, економічний та організаційний.

Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дії усупереч його волі. Він полягає у застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних або громадських заходів, а в окремих випадках – заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків.

Заохочення – це громадське визнання результатів високопродуктивної високоякісної праці працівника, яке реалізується за допомогою вжиття різноманітних заходів заохочення морального чи матеріального характеру, а також шляхом надання працюючому певних пільг або переваг [8].

На нашу думку, коли йдеться про забезпечення трудової дисципліни, особливо коли дослідження є загальним, недоречно наполягати на визнанні певних правових стимулів із визначеними пріоритетами. Що стосується конкретних прикладів чи стандартних ситуацій, це має сенс, але в будь-якому випадку неправильно категорично визначати більшу ефективність стимулів, заснованих на країні чи населенні.

Так, приміром, для працівника нічого не варта премія або надбавка за дотримання дисципліни праці чи за особливі заслуги в тому разі, коли він вважає, що, досягнувши певних результатів праці, він отримає підвищення і зможе себе реалізувати на новій посаді, буде, певна річ, отримувати значно більшу заробітну плату та набагато більші премії.

З іншого боку, для фізичних осіб з суб'єктивних та об'єктивних причин краще отримати разовий бонус і продовжувати працювати звичним способом, ніж отримувати підвищення (наприклад, збільшення зарплати означає, що людина не зможе дозволити собі витрати людини з якихось об'єктивних причин (наприклад, батьки хворіють і не платили), а особа поїде до іншого міста чи країни, щоб відкрити новий Корпоративний офіс. Така людина або її близькі родичі переїдуть разом з нею на нове місце.).

Висновок. На підставі зазначеного вище можна зробити висновок, що, безперечно, існують два основних методи – заохочення та примус, оскільки вони є ретельними і можуть забезпечити дотримання трудової дисципліни.

Однак наука трудового права не стоїть на місці в умовах глобалізації та розвитку ринкової економіки, актуальним стало виокремлення самостійних методів, таких як економічний та організаційний.

Оскільки ці методи спрямовані не лише на створення економічних вигід для робітників, а й на створення відповідної організаційної основи для ефективного управління працівниками, що, своєю чергою, забезпечує впровадження, дотримання та зміцнення трудової дисципліни.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Ваганова І. М.

Література: 1. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству о труде. Киев : А. С. К., 2007. 944 с. 2. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемчущенка, Київ : Юрид. думка, 2007. 363 с. 3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2004. 304 с. 4. Положення про Національну службу посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 2006. № 2. 5. Прилипко С. М.,



Ярошенко А. Н. Трудове право України. Харків : ФІНН, 2011. 800 с. **6.** Болотіна Н. Б. Трудове право України. Київ : Знання, 2008. 860 с. **7.** Пашкова А. С., Смирнова А. В. Радянське трудове право. Київ : Юрид. літ., 1982. 504 с. **8.** Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право. Харків : Право, 2012. 496 с.

