



Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 9

Електронний журнал

вересень 2019



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

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

№ 9

вересень 2019

Електронний журнал

Виходить раз на місяць

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

**Затверджено на засіданні
вченої ради університету
Протокол № 2 від 21.10.2019 р.**

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

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. – 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

Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(науковий редактор)

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

Пушкар 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, 2019

ЗМІСТ

Антібура О. А. Стажування чи випробувальний термін?.....	8
Бабенко Д. С. Особливості трудового договору в аспекті появи нових форм праці в Україні	10
П. Bezvesilna. Impact of changes in tax code of Ukraine accordance payment for land.....	13
Безсмертна К. Р. Сучасні шляхи підвищення якості продукції на вітчизняних підприємствах.....	16
Безсмертна К. Р. Формування конкурентної маркетингової стратегії у сучасних умовах господарювання.....	18
Блудова Л. В. Роль самоменеджменту в особистісному розвитку людини.....	21
Бобровська Я. І. Обґрунтування економічної сутності поняття «ефективність»	24
Бодак Д. В. Правовий аналіз проблем удосконалення роботи профспілок.....	27
Буй Т. М. Психологія саморозвитку особистості	29
Бура О. О. Інноваційні маркетингові комунікації.....	31
Буткова В. О. Міжнародні корпорації у світовому господарстві	34
Варуха Д. О. Маркетингові стратегії промислового підприємства.....	37
V. Vasenko. New laws that await small and medium businesses in the near future.....	40
Вірицагіна Ю. С. Напрямки підвищення трудової мобільності на ринку праці в Україні	43
Верещака А. О. Позитивні аспекти реформування трудового кодексу України щодо питань Трудового кодексу.....	46
Водолаженко М. В. Трудовий кодекс України як необхідна умова зміни сучасного законодавства про працю	49
Водяшина В. В. Правове регулювання аутсорсингу й аутстафінгу в Україні.....	51
Волошина А. С. Економічна сутність поняття «підприємство»	55
Касатка І. М., Галай М. В. Прогресивні методи та форми рекрутингу в умовах трансформаційного середовища.....	58
Галстян К. А. Аналіз українських виробників соковмісних напоїв та оцінювання конкурентоспроможності їх продукції	60
Гладкова М. Є. Актуальність і проблематика профспілкового руху України	64
Гордієнко К. Д. Вплив музики на психофізичний стан людини.....	67
Гордиханова Г. В. Правове регулювання трансплантології в Україні.....	70



Гришко А. Б. Правові проблеми забезпечення прозорості медійної власності	72
Демченко М. М. Особливості трудових правовідносин у пенітенціарних установах	75
Дубініна К. А. Правовий аналіз проекту Трудового кодексу України: переваги та недоліки	78
Дуракова Є. В. Правовий аналіз Трудового договору за проектом трудового кодексу України	82
Дуракова О. В. Переваги та недоліки в проекті Трудового кодексу України	84
Дьякова Д. В. Конкурентні переваги вітчизняних підприємств на ринку споживчих товарів	87
Дьякова Д. В. Система управління якістю продукції як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства	90
Єгоров Г. О. Перспективи впровадження електронної трудової книжки у сфері відносин праці в Україні	93
Єршова Л. С. Основи забезпечення конкурентоспроможності підприємств сфери послуг	96
Єфанкова К. С. Інструментарій інтернет-маркетингу для промислового підприємства	99
Жарова Ю. С. Дослідження економічної привабливості цільових ринків в Україні	103
Жарова Ю. С. Правове регулювання безпечності дитячого харчування в Україні	106
Зайцева І. О. Способи маніпулювання свідомістю: пропаганда та ЗМІ	109
Захарова Ю. С. Соціальне партнерство як механізм консолідації інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин	111
Іванова А. М. Сутність і види відповідальності суб'єктів трудових відносин за проектом Трудового кодексу України	115
Калюжна М. В. Обґрунтування економічної сутності поняття «персонал»	118
Каплунівська К. О. Використання відеозйомки на підприємстві за проектом нового Трудового кодексу	121
Карпенко А. В. Проблеми планування на вітчизняних підприємствах в сучасних умовах	123
Ковальова К. О. Реформування трудового законодавства України	126
Ковальчук М. М. Оцінка сучасного стану безробіття та перспективи його мінімізації	130
Кожемякіна А. Д. Удосконалення програм формування лояльності споживачів послуг	133

Колбасіна А. І. Планування та розробка політики просування продукції підприємства	135
Косінова А. В. Соціальне партнерство в Україні	138
Косяк Д. Б. Вплив глобалізаційних процесів на безробіття в Україні.....	142
Коц Я. Р. Уявлення про феномен успіху, багатогранність його цінності наповнення у соціокультурному просторі особистості	145
Крамар А. О. Проблеми захисту авторського права сучасних змі: шляхи їх вирішення.....	148
Кучук А. О. Роль нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві.....	152
Кучук А. О. Фріланс: розвиток і перспективи правового регулювання в Україні.....	155
Кушніренко В. С. Психологія конфлікту в трудових колективах	157
Куц Я. М. Виставкова діяльність як стратегія просування на ринку B2B.....	160
Легка І. В. Час відпочинку у проекті Трудового кодексу України: переваги та недоліки	163
Лобеко Б. М. Проблеми надомної праці в Україні	166
Лошак А. І. Проблеми сучасної журналістики та правові гарантії їх вирішення	168
Малахова Ю. В. Реалізація положень конституції України про безпечний екологічний простір для людини.....	171
Малькова К. О. Термін «роботодавець» у законодавствах України та інших країн Європи.....	174
Мантула Л. О. Наявні проблеми використання примусової праці як порушення принципу трудового права в Україні	177
Мещанін Д. В. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку дитячого харчування України	179
Мещанін Д. В. Сучасні тенденції розвитку підприємств туризму на інноваційній основі в Україні	182
Мізь Р. А. Удосконалення маркетингової діяльності підприємства	185
Мишакова К. А. Оцінювання інвестиційного клімату України: стан, проблеми та шляхи поліпшення.....	188
Момот К. В. Диверсифікація як стратегічна альтернатива розвитку підприємства	191
Момот К. В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів	194
Мороз А. П. Проблемні аспекти та перспективи розвитку АПК України	197



Мухіна А. Р. Сучасні проблеми та специфіка ціноутворення на підприємстві.....	201
Назарова А. О. Суперечливі аспекти проекту трудового права	203
Негода Ю. А. Впровадження поняття «роботодавець» в українське законодавство	206
Ніколаєва К. В. Мотивація особистості як ключова проблема психології	209
Ольховська А. І. Вплив міжнародного досвіду при укладанні колективних договорів	212
Ольховська А. І. Реалізація принципу рівності сторін у трудовій сфері	215
Ольховська т. А. Правова регламентація статусу біженців в Україні та їх захист	218
Остапенко В. А. Аутсорсинг як форма ведення бізнесу майбутнього.....	221
Павлюк Д. С. Причини виникнення інвестиційних ризиків в умовах нестабільної економіки	223
Павлюк Д. С. Франчайзинг як вид міжнародного бізнесу	226
Панченко А. Р. Правовий аналіз вирішення колективних трудових спорів в Україні та ЄС.....	228
Підмога К. А. Забезпечення сприятливих умов праці як важливий напрямок менеджменту персоналу	232
D. Pletnova. Legal steps of tourism business organization in Ukraine	234
Полуйко Ю. В. Презумпція невинуватості як конституційна засада кримінального судочинства та її застосування в практиці європейського суду з прав людини.....	236
Прокопенко О. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні та перспективи їх вирішення.....	240
Роговець І. С. Інноваційне мислення лідера в епоху V.U.C.A.....	244
Романескул Ю. О. Маркетинговий аналіз інвестиційного проекту	247
Романескул Ю. О. Управління підприємством в умовах слабких сигналів.....	249
Руденко В. О. Автоматизація процесу підбору персоналу за допомогою DIGITAL-технологій.....	252
Сірокурова А. В. Працевлаштування інвалідів.....	254
K. Sverdlna. Colour`s influence on human behaviour	257
Свердліна К. К. Регулювання надомної праці трудовим законодавством.....	259
A. Sotnyk. Bankruptcy of a physical person	262
Столярук А. Д. Саморозкриття і його обумовленість соціально-психологічними і особистісними факторами	265



A. Tarasenko. Emotional states motivating human behavior.....	267
Тітова Д. В. Новий Трудовий кодекс України: працювати по-новому.....	269
Тітова Д. В. Щодо недоліків нового Трудового кодексу України.....	272
Філіпенко А. Д. Особливості строкових трудових договорів.....	274
Фінагіна С. Р. Аналіз нюансів збільшення відпустки згідно з проектом Трудового кодексу.....	277
Халімон А. В. Щодо відпусток за проектом Трудового кодексу: позитивні та негативні зміни.....	280
Холодова Л. О. Проблеми дискримінації жінок у трудовій сфері.....	283
Чала Ю. С. Можливості застосування технології чат-ботів для профорієнтації молоді.....	285
Черкашина А. В. Актуальні проблеми захисту прав споживачів рекламних послуг.....	288
Ye. Chornomord. Specific features of social cognition.....	291
Чупахін В. С. Удосконалення маркетингової діяльності підприємства.....	294
Ye. Shekhovtsova. General provisions on economic obligations and ITs types.....	297
A. Shliakhta. Emotional intelligence as the source of human consciousness ITs aspects in the formation of personality.....	300
A. Shliakhta. Monopolistic formations in the industrial production.....	303
Шматкова Д. О. Види насильства над дітьми та відповідальність за ці дії.....	306
Яковлева А. С. Соціальне партнерство.....	308

СТАЖУВАННЯ ЧИ ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН?

УДК 330.35.01

Антібура О. А.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено теоретичному обґрунтуванню термінів «стажування» та «випробувальний термін», визначено різниці між ними та відповідність їх чинному законодавству. Проаналізовано міжнародний досвід у частині застосування випробувального терміну, на підставі чого запропоновані певні зміни до чинного трудового законодавства.

Ключові слова: стажування, випробувальний термін, законодавство, роботодавець, працівник.

Аннотация. Статья посвящена теоретическому обоснованию терминов «стажировка» и «испытательный срок», определены различия между ними и соответствие их действующему законодательству. Проанализирован международный опыт в части применения испытательного срока, на основании чего предложены определенные изменения в действующее трудовое законодательство.

Ключевые слова: стажировка, испытательный срок, законодательство, работодатель, работник.

Annotation. The article is devoted to theoretical justification of the terms «internships» and «probationary period», determination of the difference between them and their compliance with the current legislation. International experience in the application of probation is analyzed, on the basis of which certain changes to the current labor legislation are proposed.

Keywords: internship, probationary period, legislation, employer, employee.

Часто роботодавці під виглядом випробувального строку застосовують стажування. Вони посиляються на те, що після нього візьмуть працювати стажиста, але не враховують, що законодавством про працю термін «стажування» позиціонується як навчання. Через це більшість людей залишається без оплати праці та з марно витраченим часом.

Над різницею та значенням термінів «стажування» та «випробувальний термін» працювали такі вчені, як Тимирязев К. А., Кляп М. І., Ярошенко О. М. та ін. Їх праця наочно показує, що ця проблема ще залишається не вирішеною.

У наш час на ринку праці часто трапляються випадки, коли роботодавець, щоб застрахувати себе від небажаних наслідків, проводить стажування працівників перед тим, як оформити їх на роботу.

Стосовно цієї точки зору роботодавця слід нагадати, що чинне законодавство не містить поняття «стажування» при працевлаштуванні роботодавцем працівника [1].

Слід зауважити, що згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі по тексту – КЗпП України) трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Також у ст. 26 КЗпП України зазначається, що умова про випробування повинна бути обговорена в наказі (розпорядженні) про прийняття працівника на роботу. При цьому випробування може бути обумовлене угодою сторін при укладенні трудового договору з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається [2].

У період випробування на таких працівників поширюються всі вимоги законодавства про працю.

Але існують певні категорії громадян, стосовно яких випробування не може бути встановлено. Так, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу для:

- 1) молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- 2) молодих спеціалістів після закінчення закладів вищої освіти;

- 3) осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;
- 4) інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- 5) осіб, обраних на посаду;
- 6) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
- 7) осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи;
- 8) вагітних жінок;
- 9) одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда;
- 10) осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;
- 11) осіб на тимчасові та сезонні роботи;
- 12) внутрішньо переміщених осіб;
- 13) осіб, які не досягли вісімнадцяти років [2].

Крім цього, чинним законодавством передбачені і строки випробування. Таким чином, строк випробувального терміну при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може переважати трьох місяців, а в деяких випадках, за згодою з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців.

Термін випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Але слід нагадати, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незважаючи на причини відсутності.

Що стосується стажування, то чинне законодавство зазначає про можливість його застосування лише стосовно студентів або осіб, які мають статус безробітних. Ураховуючи те, що безкоштовне стажування взагалі не передбачено законом [3].

Таким чином, з метою поширення можливостей для зростання конкурентоспроможності молодих людей ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» надається можливість студентам вищих та учням професійно-технічних навчальних закладів проходити стажування за спеціальністю, за якою отримується освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [2].

Договором про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях підприємство разом зі стажистом визначає зміст індивідуальної програми та форму стажування за здобутою спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем), та перелік робіт [4].

Строк стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів не може перевищувати шести місяців.

У випадках, коли під час стажування студент (учень) виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату йому заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок [2].

Водночас кожен працівник має право знати, що коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що пройшов випробування, і наступне розірвання трудового договору буде лише на загальних підставах.

Таким чином, з метою визначення рівня кваліфікації працівника варто приймати його на роботу з випробувальним терміном. Оскільки, якщо працівник не пройшов випробувальний термін, роботодавець має право його звільнити. Водночас після закінчення стажування зареєстрованого безробітного роботодавець зобов'язаний прийняти його на роботу [5].

Порівнюючи значення категорії трудового договору в Україні та країнах Західної Європи, слід відзначити цікаву закономірність – у нашій державі пріоритет у правовому регулюванні належить більшою мірою трудовим правовідносинам, а вже потім – трудовому договору, а в Західній Європі ситуація є протилежною.

Окремо серед країн Західної Європи слід виділити Французьку Республіку (далі – Франція), адже саме вона є найбільшою за територією з-поміж інших європейських країн, налічуючи біля 64 мільйонів населення та формулюючи тим самим дуже потужний робітничий потенціал.

Слід зазначити, що в сучасній науці трудового права дослідженню питань, пов'язаних з правовим регулюванням трудових відносин у Французькій Республіці з метою запровадження позитивних аспектів правової моделі зазначеної країни в законодавстві про працю України, увага майже не приділяється. Виходячи з викладеного метою



є надання характеристики щодо поняття «випробувальний термін» та «стажування» у Французькій Республіці задля застосування корисного досвіду модернізації трудового законодавства України.

При укладенні трудового договору у Франції, як і в Україні, може встановлюватися випробувальний термін який дорівнює: для робітників і службовців – не більше 2 місяців; для технічних фахівців – не більше 3 місяців; для керівників – не більше 4 місяців. Для строкових трудових договорів випробувальний строк не може перевищувати двох тижнів, якщо договір укладений на термін менше 6 місяців, і 1 місяць – в усіх інших випадках [6].

Таким чином, все вищезазначене дозволяє зробити висновок, що, незважаючи на те, що трудове право Франції є одним з найбільш орієнтованих на захист інтересів працівників в Західній Європі, загальна концепція понять у вказаній державі має все ж таки цивілістично виражений характер. Це виражається в тому, що баланс інтересів роботодавців та працівників забезпечується завдяки посиленню державної політики щодо сприяння зайнятості та працевлаштуванню працівників, а також розвитку їх професійної кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці.

У проекті нового Трудового кодексу України, який набуде чинності 1 січня 2020 року, будуть внесені зміни щодо випробувального терміну під час прийняття на роботу. Подальші зміни будуть мати вигідні умови як для роботодавця, так і для працівника.

На нашу думку, такі нововведення у КЗпП є необхідними і дієвими, тому що покращать правове регулювання правовідносин між сторонами. Також необхідним кроком є введення до КЗпП терміна «стажування», бо це полегшить подальше працевлаштування студентів і робітників без досвіду роботи.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент *Силенко Н. М.*

Література: 1. Чим стажування відрізняється від випробування? URL: <http://paralel-media.com.ua/p77749.html>. 2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 3. Випробувальний строк чи стажування? URL: <https://studway.com.ua/viprobuvalniy-strok-stazhuvannya/>. 4. Випробувальний термін і стажування при прийомі на роботу. URL: <http://advisgl.if.ua/viprobuvalniy-termin-stazhuvannya-pri-priyomi-na-robotu/>. 5. Які особливості стажування та випробувального терміну? URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/51427>. 6. Спіцина Г. О. Правова характеристика трудового договору у Французькій республіці. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2014. 129–138.



ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В АСПЕКТІ ПОЯВИ НОВИХ ФОРМ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 349.22

Бабенко Д. С.

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

Анотація. Досліджено тенденцію зміни умов праці, приділено увагу появі нових форм праці в Україні. Проведено аналіз ознак трудового договору, запропоновано юридичне визначення його термінів, а також термінологічне роз'яснення в аспекті появи нових трудових відносин. Запропоновано рекомендації щодо адаптації трудового договору до нових форм праці, зокрема, аутсорсингу та аутстафінгу.

Ключові слова: трудовий договір, нові форми праці, аутсорсинг, аутстафінг, проект Трудового кодексу.

Аннотація. *Исследованы тенденции изменения условий труда, уделено внимание появлению новых форм труда в Украине. Проведен анализ признаков трудового договора, предложено юридическое определение его сроков, а также терминологическое разъяснение в аспекте появления новых трудовых отношений. Предложены рекомендации по адаптации трудового договора к новым формам труда, в частности, аутсорсинга и аутстаффинга.*

Ключевые слова: *трудовой договор, аутсорсинг, аутстаффинг, проект Трудового кодекса.*

Annotation. *The article explores the trends in changing working conditions, focuses on the emergence of new forms of labor in Ukraine. The analysis of the signs of an employment contract is carried out, a legal definition of its terms is given, as well as a terminological explanation in the aspect of the emergence of new labor relations. Recommendations are offered on adapting an employment contract to new forms of labor, in particular, outsourcing and outstaffing.*

Keywords: *employment contract, outsourcing, outstaffing, draft employment code.*

Чинний в Україні Кодекс про працю є свого роду «гібридом» між проголошенням ринкових принципів і модернізованою формою старої структури, успадкованою з радянських часів, але забезпечує більш надійні гарантії трудових прав. Це призвело до дисбалансу між нормами трудового законодавства, записаними на папері, і реальними відносинами між працівниками і роботодавцями.

Часткові зусилля держави щодо підвищення відповідальності за порушення норм і гарантій, що надаються працівникам у межах, визначених чинним законодавством, мають, як правило, зворотний ефект, і відповідна реакція з боку роботодавців полягає в тому, щоб всіляко уникати застосування «незручних» норм, використовувати прогалини в законодавстві або просто ігнорувати закон. Це призвело до ситуації, коли частка нелегальної або незадекларованої роботи в Україні, за даними Державного комітету статистики України у 2018 році, становить понад 23 %, що означає, що для 3,7 млн українців, або кожного третього працюючого громадянина, немає офіційної реєстрації трудових відносин.

Ці обставини роблять ще більш сумним той факт, що процес удосконалення правового регулювання трудових відносин носить не системний, а хаотичний характер, породжуючи численні невідповідності правових норм. На цьому тлі спостерігається явна тенденція надавати більшу вагу судовій практиці у випадках трудових суперечок, особливо правовим позиціям Верховного суду України, в яких законодавство не інтерпретується як фактично змінене.

Отже, у світлі останніх тенденцій розвитку трудового законодавства в інших країнах, а також активної законодавчої роботи над проектом нового Трудового кодексу в Україні постає питання про необхідність і доцільність перегляду класичного погляду на ознаки трудового договору, і його юридичне визначення все ще є предметом бурхливих дискусій.

Метою дослідження є аналіз ознак трудового договору, юридичне визначення його термінів і термінологічне роз'яснення в аспекті появи нових трудових форм праці.

Питанням дослідження нового Трудового кодексу та трудового договору, зокрема, займалися такі науковці, як А. Ф. Нуртдинова, В. С. Венедиктов, О. В. Вишневецька, В. В. Жернаков, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

На сьогодні в Україні діє Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще за радянських часів. Згідно з ним праця є невід'ємною частиною людського життя, бо саме праці ми приділяємо значний обсяг нашого часу. Саме праця допомагає людині самоствердитися та створювати для себе матеріальні блага. Тому завжди актуальним є питання щодо укладання трудового договору, бо, як відомо, трудові відносини з працівником починаються з оформлення трудового договору.

Згідно з КЗпП України трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [1].

Спираючись на це, однією з істотних проблем з трудовим законодавством в Україні є відставання, яке воно виявляє в обліку наявних форм соціальних відносин і практичних потреб, що виникають у зв'язку з швидким розвитком інформаційних технологій і інновацій у поєднанні з досягненнями сучасного постіндустріального суспільства – зокрема, поширення віртуального ринку праці і висновок нестандартних трудових договорів.



Таким чином, необхідність перегляду українського трудового законодавства корениться в декількох чинниках:

- 1) більшість норм трудового права не працюють на практиці;
- 2) велика кількість незадекларованих і нелегальних робіт;
- 3) наявність нових форм зайнятості, які залишаються за рамками правового регулювання.

Проект Трудового кодексу України, затверджений в першому читанні в 2015 році, покликаний встановити права й обов'язки суб'єктів трудових відносин. Це направлено на забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівника, передбачених Конституцією України, створення адекватних умов праці, забезпечення прав працівників і роботодавців та захист їх інтересів (ч. 1, ст.1) [2]. Все це так чи інакше закріплено в чинному Трудовому кодексі України, але питання про якість оновлення трудового законодавства, а не про формальну зміну назви та структури, що здійснюється за допомогою кодифікованого акта, має особливе значення в сучасних умовах. Теоретичний матеріал про те, що являє собою трудовий договір, крім деяких термінологічних роз'яснень, був практично не змінений з того, що міститься в статті 21 чинного трудового законодавства, на проект нового Трудового кодексу України. Договір формально представляється як угода між працівником і роботодавцем, в якому працівник зобов'язується виконувати трудову функцію, зазначену у вказаній угоді, відповідно до трудового законодавства, колективних договорів, а також внутрішніх трудових правил відповідно до керівництва і контролю роботодавця, і в яких роботодавець повинен забезпечити працівника роботою за угодою; належні, безпечні і здорові умови праці; належні санітарні умови; і заробітна плата виплачується повністю і вчасно [1].

З одного боку, послідовність, продемонстрована таким чином законодавцями, викликала схвалення, оскільки соціально-економічна сутність найманої праці, як в епоху соціалізму, так і за часів ринкової економіки, залишається переважно незмінною.

З іншого боку, з появою нових форм зайнятості серед учених-юристів з'явилося багато прихильників модернізації основних інститутів трудового права; реалізації гнучкості (тобто гнучкості трудових відносин для роботодавців, в той час як працівникам забезпечена стабільна ситуація на ринку праці); і надання сторонам більшої договірної свободи в плані встановлення умов праці, зокрема, робочого часу, робочого місця і пов'язаних з ними елементів [3].

У зв'язку з цим було б не зайвим згадати про інновації, які цікаві з точки зору «класичного трудового права». У цьому нововведенні, пов'язаному з прийняттям закону України «Про науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р., розглядаються елементи, які не зовсім «вписуються» в структуру трудового договору, передбаченого в проекті Трудового кодексу. Це, зокрема, дистанційна робота вчених і фахівців з науковими інститутами та вищими навчальними закладами, передбачена в ст. 6, і концепція більш тривалих наукових поїздок і стажувань в наукових областях (розглядається в ст. 33 і 34 Закону) [4].

Звісно ж, що у міру того, як необхідність в більш гнучкому підході до регулювання трудових відносин стає все більш очевидною і з поширенням нових форм зайнятості (неповний робочий день, аутсорсинг, аутстафінг тощо). Деякі з класичних ознак трудового договору, які були легко застосовні 20 років тому, поступово втрачають своє фундаментальне значення.

Особливо це відноситься до дистанційної роботи, яка вже давно зайняла затребувану нішу на ринку праці, досі ніяк не регламентується вітчизняним законодавством. У новому варіанті кодексу віддалена робота стає цілком законною і легальною. При укладанні трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (робота на дому), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії [5].

Висновок. Отже, поняття трудового договору, що закріплене в чинному законодавстві, необхідно змінити в світлі появи на практиці нових видів зайнятості, тож активна законодавча робота над проектом нового трудового кодексу в Україні потребує суспільного обговорення. Отже, у світлі останніх тенденцій розвитку трудового законодавства в інших країнах, а також активної законодавчої роботи над проектом нового Трудового кодексу в Україні перед фахівцями постає питання про необхідність і доцільність перегляду класичного погляду на ознаки трудового договору, та його юридичне визначення.

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

Література: 1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. № 50. 1971. 2. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902. URL: <http://>

w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. 3. Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях. *Государство и право*. 1994. № 2. С. 30–41. 4. Про науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>. 5. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових правовідносин. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.

IMPACT OF CHANGES IN TAX CODE OF UKRAINE ACCORDANCE PAYMENT FOR LAND

UDC 658.115.31

N. Bezvesilna

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

Annotation. Changes in the legislation on the regulation of payment for land are considered, determined who is responsible for setting the tax rate, what is the procedure for calculating the tax, the tax period, the term of payment of the tax. The possible impact of these changes on taxpayer tax is outlined.

Keywords: payment for land, land tax, rent payment, regulatory monetary valuation of land, tax rate.

Анотація. Розглянуто зміни у законодавстві з питань визначень плати за землю, зокрема, визначено хто відповідальний за встановлення ставки податку, який порядок обчислення податку, податковий період, строк сплати податку. Зазначено можливий вплив цих змін на сплату податку платником податку.

Ключові слова: плата за землю, земельний податок, орендна плата, нормативно грошова оцінка землі, ставка податку.

Аннотация. Рассмотрены изменения в законодательстве по вопросам определений платы за землю, в частности, определены, кто ответственен за установление ставки налога, порядок исчисления налога, налоговый период, срок уплаты налога. Указано возможное влияние этих изменений на уплату налога налогоплательщиком.

Ключевые слова: плата за землю, земельный налог, арендная плата, нормативно денежная оценка земли, ставка налога.

Formulation of the problem. The level of development of a country depends on the number of enterprises and the transparency of their work. We know about such phenomenon in Ukraine as tax evasion or concealment of real business value and profits. It damages the country's economy. One of the reasons for such tax manipulation is the unclearness of the current legislation, such as the new version of the Tax Code of Ukraine from 20.10.2019 with changes according to payment for land.

In addressing this issue, we face many obstacles in the way of fair use/ownership of land as a valuable productive resource that can be used to generate income in various sectors of the economy. At the same time, raising the land payment can be critical for doing business.

There are a number of publications that have addressed this issue by the authors. These include M. Nesterenko (land tax for natural person), S. Detsyura (rules for calculating and completing the declaration), M. Shevchuk (property tax), T. Stankus (rent payment), etc. Despite the already carried out results of the studies, in the previous month we have some changes that remains unanalyzed.

The purpose of the study is to review changes in the legislation on determination payment for land for 2019, to review relevant documents and articles that may in practice cause obstacles to the development of small and medium-sized



businesses. Of the above-listed, more attention will be paid to the accrual of payment for land through land tax or rent payment.

This issue will be considered on the basis of the Tax Code of Ukraine, which «regulates relations arising in the field of tax and their collection, in particular, defines an exhaustive list of taxes and the procedure for their collection, taxpayers and levies, their rights and responsibilities, competences of the supervisory authorities, the powers and duties of their officials during the administration of taxes, as well as the responsibility for breach of tax legislation» (Tax Code art.1 p.1) [1].

We will use for research, together with the new revision of the Tax Code, the Law № 2628 -VIII “On Amendments to the Tax Code of Ukraine and Some Other Legislative Acts of Ukraine on Improving the Administration and Revision of Rates of Individual Taxes and Fees”, which came into force on January 1, 2019 [2]. It did not go beyond the question of payment for land, the powers of local government and the size of land tax rates. At present, it is not fully operational. Some regulations are already in practice, but the act will become fully effective in the next version of the Tax Code, which will take place on January 1, 2020. We propose to consider in detail the impact of changes in payment for land regulation.

For further analysis, it is necessary to determine such definition as «land tax», «payment for land» and «rent payment». Usually «land tax» and «payment for land» are used as synonyms but de jure, this is a generalized and specific concept [3].

According to Art. 14 of the Tax Code of Ukraine (hereinafter – TC), land payment is a compulsory payment in the form of a property tax levied in the form of a land tax or rent for state and communal property land.

In turn, the land tax is a mandatory payment, which is paid by the owners of land, as well as permanent land users. Article 269 of the TC provides that land taxpayers are owners of land plots; land users.

Rent for state and communal property is a compulsory payment that the renter makes to the landlord for the use of the land. Article 288 of the TC stipulates that the ground for the lease payment for a land plot is a lease agreement for a specific land plot.

We suggest exploring in detail the following questions:

1. Payment for land is part of the local (formerly national) property tax.
2. The minimum amount of the state rent has been adjusted (art. 288 p. 5.1 of the TC).
3. Local government bodies independently set the rates of payment for land and tax benefits paid in the respective territory (TC art. 284 p.1).
4. If the fiscal body did not send tax notification in time, it can be not paid by the taxpayer (change of 2018) (art. 287 of the TC).

Taxpayers are recognized as natural persons (residents and non-residents of Ukraine), legal entities (residents and non-residents of Ukraine) and their separate subdivisions, which have, receive (transfer) the objects of taxation or conduct activities (transactions) that are subject to taxation according to this Code or tax laws and which are subject to the obligation to pay taxes and fees in accordance with this Code (TC art. 15 p. 1).

It should be noted that there are groups of entities that can apply a simplified system of accounting and reporting. They pay a single tax (TC art. 291 p. 4) and free from the land tax.

The subject of taxation of enterprises and individuals for our research is land owned or used.

The tax base is:

- regulatory monetary valuation of land plots, taking into account the indexation coefficient. At the same time, the coefficient is calculated annually by the State Committee on the Formula $K_i = I : 100$, where I is the consumer price index for the last year;
- area of land (in the absence of a regulatory monetary valuation).

Thus, the analysis of the legislation shows that local governments have been given more rights to control over payment for land and how it is collected accordingly. The question is how the tax rate is set, what is the procedure for calculating the tax, the tax period, the term and the procedure for paying the tax, the period and the procedure for filing the tax calculation and payment.

From the above, it follows that in determining the amount of land tax and rent payment as a tax base it is important to know the regulatory monetary valuation of land (TC art.289). It does not remain constant from year to year but is adjusted following the indexation coefficient obtained based on the Consumer Price Index for the previous year as of January 1 of the current year. The indexation coefficient is charged to the central executive body for land resources (the State Agency of Land Resources).

According to Art. 284 of the TC local governments set rates for payments for land and land tax benefits paid in the respective territory. No minimum and maximum values have been set. They are controlled only by submitting to the respective controlling body at the location of the land plot by December 25 of the year preceding the reporting year, the



decision on the rates of land tax and granted benefits for the payment of land tax to legal entities and / or individuals in the form approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine [1; 2].

An increase in the land tax also affects the rent. According to TC art. 288 p. 5.1, the minimum amount of the state rent has been adjusted so that the amount of the lease cannot be less than the amount of the land tax in the amount of:

- for land plots, the regulatory assessment of which is not more than 3 % of the assessment;
- for public lands – no more than 1% of the estimate.

The general regulations for rent are defined in Ch. 58 of the Civil Code. Paragraph 1 of Article 796 of this Code provides that at the same time as the right to lease a building or other capital structure (their separate part), the employer is granted the right to use the land on which they are located, as well as the right to use the land nearby to the building or structure necessary to achieve the employment objective [4]. Does this mean that not only the building but also the bordering territory are taken into account when determining the area of the land plot? For example, in the form of a walkway to the store.

This creates obstacles in the way of fair use/ownership of land, which only encourages undocumented land use.

A revolutionary step for entrepreneurs may be the Supreme Court's decision of 08.08.2018 in case № 820/5485/17, according to which the absence of ownership or use of a land plot by a single taxpayer does not affect his exemption from the charge and payment of land tax. This position is quite convenient for land users because it is possible to save both monthly rent payments and on payment of the full value of the land in case of its redemption [5].

The basis for the calculation of the land tax is the data of the state land cadastre.

The executive bodies on land resources, at the request of the relevant body of the State Fiscal Service (hereinafter – SFS), at the location of the land plot, provide the information necessary for the calculation and payment of land, in the manner established by the Cabinet of Ministers of Ukraine.

The calculation of tax amounts is made by the State Tax Administration bodies, which send to the payer before July 1 of the current year the tax notification-decision on payment of tax according to the form established in accordance with Art. 58 of the TC (TC art. 286 p. 5).

According to paragraphs. 287.5 Art. 287 of the Tax Code, the tax is paid by individuals within 60 days from the date of delivery of the tax notification-decision [6].

Also, innovation is Article 287, paragraph 9 of the Tax Code, which states that individuals are exempted from the liability provided for by the Tax Code for late payment of tax liability, if the controlling authority has not sent notify the tax decision to set time limits .

The period for which the tax is levied is limited to three years (TC art. 102 p. 1). That is, if, for example, the fiscal service did not notify the taxpayer of the 2017 tax payment, in that case, the 2017 tax could be charged in 2018-20.

Conclusion. To improve legislation for fair use/ownership of land from the business side, we can offer the following. To narrow down the rights of local self-government or to control the establishment of a regulatory monetary assessment. Identify minimum and maximum values of payment for land rates.

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

Literature: 1. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо покращення адміністрування та перегляду ставок окремих податків і зборів : Закон України від 22.05.2019 № 2628-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-19>. 2. Понятие: плата за землю, земельный налог, арендная плата. URL: https://www.juridicheskij-supermarket.ua/page_nalog-na-zemlyu.html. 3. Податковий кодекс України від 20.10.2019 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n7847>. 4. Цивільний кодекс України від 02.11.2019 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 5. Децюра С. Земельний податок – 2019: основи. Податки та бухгалтерський облік. 2019. № 05. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2019/january/issue-05/article-41882.html>. 6. Земельний податок громадянам необхідно сплатити протягом 60 днів з дня отримання податкового повідомлення-рішення // Державна фіскальна служба України. URL: <http://if.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/print-304874.html>.



СУЧАСНІ ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 339.137.2:006.83(045)

Безсмертна К. Р.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто проблему підвищення якості продукції, яка вважається важливою для будь-якої організації, особливо на сучасному етапі. Виявлено основні фактори, що впливають на якість продукції, та розглянуто сучасні шляхи підвищення якості продукції.

Ключові слова: якість, підвищення, продукція, витрати, проблема, організація, ефективність, конкурентоспроможність, технології.

Аннотация. В статье рассматривается проблема повышения качества продукции, которая считается важной для любой организации, особенно на современном этапе. Выявляются основные факторы, влияющие на качество продукции, и рассматриваются современные пути повышения качества продукции.

Ключевые слова: качество, повышение, продукция, расходы, проблема, организация, эффективность, конкурентоспособность, технологии.

Annotation. The article deals with the problem of improving the quality of products, which is considered important for any organization, especially at the present stage. The main factors affecting product quality are identified and modern ways of improving product quality are considered.

Keywords: quality, increase, product, costs, problem, organization, efficiency, competitiveness, technology.

У сучасних умовах високої конкуренції стан на ринку малих і середніх організацій повністю залежить від якості продукції, що випускається ними. Якість продукції є найважливішим показником діяльності підприємства, оскільки переважно визначає його виживання в умовах ринку. Випуск якісної продукції – це один з найбільш надійних способів для фірми забезпечити собі шлях до досягнення і підтримання високого прибутку.

Успіх окремих підприємств на зовнішньому і внутрішньому ринках повністю залежить від того, наскільки їх продукція відповідає стандартам якості. Тому забезпечення і підвищення якості продукції є актуальним для всіх підприємств. Від вирішення цих проблем залежить успіх і ефективність діяльності підприємства і як результат – національної економіки загалом [1].

Проблеми впливу якості на забезпечення конкурентоспроможності продукції та підприємства загалом досліджували багато українських і зарубіжних науковців, серед яких необхідно виділити таких: Г. Азоев, А. Воронкова, Є. Гончаров, Л. Дейнека, О. Дуброва, К. Ісікава, Г. Клейнер, С. Ковальчук, Ю. Койфман, М. Крутлов, В. Москалюк, В. Руденко, М. Савченко, Н. Салухіна, О. Язвінська та ін.

Мета статті – дослідити процес підвищення якості продукції на вітчизняних підприємствах.

У всьому світі помітно посилилися вимоги, які висуваються споживачем до якості продукції. В останні роки все більшого значення набувають і такі властивості та характеристики продукції, як екологічні, ергономічні, естетичні.

Екологічні показники дозволяють оцінити відповідність товару вимогам захисту навколишнього середовища, в основі яких лежить дбайливе і раціональне використання ресурсів. Ергономічні показники пов'язані зі зручністю використання, а так само відповідністю гігієнічним (освітленість, токсичність, шум, запиленість), антропометричним (відповідність форми і конструкції виробу розмірам і конфігурації людського тіла), фізіологічним, психологічним і іншим вимогам. Естетичні показники визначають зовнішню форму і вид продукції, її дизайн, привабливість, здатність впливати на емоції споживача [2].

Посилення вимог до продукції супроводжується усвідомленою всіма необхідністю постійного підвищення якості, без чого неможливі досягнення і підтримка ефективної економічної діяльності. Все це змушує виробників шукати і використовувати різні методи поліпшення якості продукції.

Значну роль у підвищенні якості відіграють стандарти, які є нормативною базою систем якості. Загально-визнаними на сьогодні є міжнародні стандарти ISO серії 9000, які сконцентрували досвід управління якістю, нагромаджений у різних країнах, у багатьох з яких, в тому числі й в Україні, вони прийняті як національні. В Україні

міжнародні стандарти ISO серії 9000 введені в дію з 1 жовтня 2001 року. Такі підприємства, як ДНВП «Об'єднання Комунар», ПРАТ «Азовсталь», ПРАТ «Оболонь», ПАТ «Світоч», ПАТ «Мотор Січ» тощо, впровадили й сертифікували системи управління якістю відповідно до міжнародних стандартів [7].

Щодо безпечності харчових продуктів, то нині в Україні діє Міжнародний стандарт ДСТУ ISO 22000:2018. За даними міжнародної організації із стандартизації ISO у світі налічується понад 14 тисяч підприємств, які впровадили цю систему.

Проте, що стосується впровадження цих стандартів, то в українських підприємствах зустрічаються пов'язані з цим проблеми. У багатьох з них економічні методи управління якістю практично не використовуються. Це обумовлено переважно такими причинами:

перша – сертифікація систем якості здійснюється на відповідність стандартам ISO серії 9000, в яких обов'язкові вимоги, пов'язані з плануванням, обліком і аналізом витрат на якість, відсутні;

друга – складність рішення на підприємствах проблеми класифікації і обґрунтування складу статей витрат на якість [5].

Фейгенбаум А., один із визначних американських фахівців з проблем якості, підкреслює, що в умовах конкуренції фірми повинні розвиватися, впроваджуючи у практику такі основні принципи:

- якість є не одним з напрямів діяльності фірми, а безперервним процесом, який стосується всіх функцій апарату управління;
- якість залежить від ступеня участі в її формуванні кожного працівника фірми;
- якість не перешкоджає, а сприяє зниженню собівартості продукції: якість вимагає використання нової техніки і технології;
- якістю необхідно управляти так само безпосередньо та ефективно, як управляють виробництвом, устаткуванням, фінансами [6].

Поліпшення якості забезпечується шляхом комплексних, взаємопов'язаних, постійно здійснюваних заходів управління якістю. Застосовувані на підприємствах системи управління якістю повинні бути спрямовані на встановлення, забезпечення і підтримку необхідного рівня якості продукції при її проектуванні, виготовленні, обігу та споживанні (експлуатації).

Доцільно процес поліпшення якості розбити на шість етапів.

1. Виявлення ключової проблеми. На першому етапі необхідно вибрати ті процеси або характеристики процесу, які в першу чергу потребують поліпшення.
2. Вимірювання поточного рівня якості процесу. Після вибору поліпшувального процесу потрібно зафіксувати поточний рівень якості процесу.
3. Виявлення та аналіз чинників, що визначають якість процесу. Саме аналіз факторів породжує рішення по вдосконаленню процесу. Результатом цього етапу є виділення набору факторів, що впливають на якість процесу, а також оцінка сили впливу цих факторів.
4. Розробка і впровадження поліпшень. Результатом етапу є впровадження заходів щодо поліпшення якості процесу.
5. Оцінка ефективності поліпшень. Необхідно зібрати дані за період (вибірку) і здійснити аналіз, використовуючи спеціальні статистичні методи. Результатом етапу є порівняння початкових і досягнутих показників якості процесу.
6. Стабілізація досягнутого ефекту. Ефект від поліпшень повинен бути не разовим, а постійно діючим. Результатом цього етапу буде підтвердження стабільності досягнутого стану якості процесу [4].

У зв'язку з цим проблема поліпшення якості – це комплексна проблема, яка вирішується на основі вдосконалення конструкцій виробів, застосування нових матеріалів, впровадження нової прогресивної технології, підвищення кваліфікації кадрів, поліпшення системи кооперованих зв'язків та ін.

Для вітчизняних підприємств пропонуються такі шляхи підвищення якості продукції:

- 1) використання досягнень науки та техніки в процесі проектування виробів;
- 2) забезпечення належної технічної оснащеності виробництва;
- 3) поліпшення стандартизації як головного інструменту фіксації та забезпечення заданого рівня якості, адже саме стандарти й технічні умови відображують сучасні вимоги споживачів до технічного рівня;
- 4) збільшення випуску сертифікованої продукції, покращення окремих показників якості продукції, що випускається на підприємстві;
- 5) запровадження сучасних форм і методів організації виробництва й управління;



- 6) удосконалення методів контролю й розвиток масового самоконтролю на всіх стадіях виготовлення продукції;
- 7) збалансування прийнятих для продуцентів і споживачів цін на продукцію;
- 8) використання ефективної мотивації праці всіх категорій персоналу підприємства, що є одним із головних факторів підвищення якості продукції [3].

На рівень якості та конкурентоспроможності продукції впливає багато різнопланових чинників. Досягти необхідного рівня якості та конкурентоспроможності товарів, що реалізуються на відповідних ринках, можна різними способами, скоординованими в часі і просторі. Тому вирішення проблеми підвищення якості продукції є ключовим чинником забезпечення її конкурентоспроможності, що дозволяє підприємству забезпечити високий його імідж серед покупців, виходити на внутрішній та на зовнішній ринок, одержати максимальний прибуток і забезпечити стійке фінансове становище.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Література: 1. Впровадження системи управління якістю продукції на підприємствах. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/312.pdf>. 2. Орлов П. А., Косенков С. І., Прохорова Т. П. Маркетинг : навч. посіб. Харків : ВД «ИНЖЕК», 2012. 528 с. 3. Шляхи підвищення якості продукції на підприємстві. URL: <http://www.viem.edu.ua/konf5/art.php?id=0418>. 4. Якість продукції як необхідна умова підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1426/1.pdf>. 5. Міжнародна організація зі стандартизації (ISO). URL: www.iso.org. 6. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции. М. : Экономика, 2006. 471 с. 7. Орлов П. А. Менеджмент качества и сертификация продукции : учеб. пособие. Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2004. 304 с.



ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

УДК 339.138.631.11

Безсмертна К. Р.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У сучасних умовах української економіки кожне підприємство намагається не тільки максимізувати прибуток, а й сприяти ефективній маркетинговій діяльності. Тому дуже ретельно треба підходити до вибору маркетингової стратегії, яка б відповідала всім вимогам, забезпечувала ефективну роботу, приносила прибуток і сприяла подальшому розвитку підприємства. Розглянуто роль стратегічного планування та маркетингової стратегії за сучасних умов господарювання, надано процес формування маркетингової стратегії на підприємстві.

Ключові слова: маркетингова стратегія, вітчизняні підприємства, стратегічний маркетинг, стратегічне планування.



Аннотация. В современных условиях украинской экономики каждое предприятие старается не только максимизировать прибыль, но и способствовать эффективной маркетинговой деятельности. Поэтому очень тщательно надо подходить к выбору маркетинговой стратегии, которая бы отвечала всем требованиям, обеспечивала эффективную работу, приносила прибыль и способствовала дальнейшему развитию предприятия. Рассмотрена роль стратегического планирования и маркетинговой стратегии в современных условиях хозяйствования, представлен процесс формирования маркетинговой стратегии предприятия.

Ключевые слова: маркетинговая стратегия, отечественные предприятия, стратегический маркетинг, стратегическое планирование.

Annotation. In the current conditions of the Ukrainian economy, every enterprise tries not only to maximize profits, but also to promote effective marketing activities. Therefore, it is very important to choose a marketing strategy that meets all requirements, ensures effective work, generates profit and contributes to the further development of the enterprise. The article deals with the role of strategic planning and marketing strategy in the current economic environment, provides the process of forming a marketing strategy at the enterprise.

Keywords: marketing strategy, domestic enterprises, strategic marketing, strategic planning.

Діяльність вітчизняних підприємств, що працюють в умовах ринку, вимагає самостійного вирішення широкого кола проблем, серед яких важливе місце займає стратегічне планування. У нинішній нестабільній економічній ситуації неможливо домогтися позитивних результатів, не плануючи своїх дій і не передбачаючи наслідків, тому планування складає основу управління організацією [1].

Вагомий науковий внесок у дослідження проблем впровадження маркетингових стратегій зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як І. Ансофф, Н. Бутенко, С. Гаркавенко, В. Герасимчук, О. Гудзинський, С. Дем'яненко, А. Іонова, Г. Кіндрацька, Ф. Котлер, Н. Куденко, Ж. Ламбен, Я. Ларіна, Г. Мінцберг, А. Павленко, М. Портер та ін. Проте у науковій літературі недостатньо розкритими залишаються питання розроблення та впровадження маркетингових стратегій компаніями у сучасних умовах.

Метою дослідження є розкриття ролі маркетингової стратегії у функціонуванні підприємств за сучасних умов господарювання.

Стратегію розглядають як план, який реалізує шлях розвитку організації, виходячи зі змін зовнішнього середовища через встановлення цілей організації, її завдань, пошуку можливостей для їх досягнення і планування дій на перспективу. стратегія розробляється керівництвом, а її реалізація передбачає участь усіх співробітників [2].

Також у науковій літературі зазначається, що маркетингова стратегія підприємства на сучасному ринку формується під впливом безлічі факторів і на основі величезної кількості маркетингової інформації (дослідженнях промислових покупців і їх переваг, експертизі ситуації в галузі тощо). При формуванні маркетингової стратегії підприємства, перш за все, враховують такі чотири групи основних чинників [3]:

Тенденції розвитку попиту і зовнішнього маркетингового середовища (ринковий попит, запити споживачів, система руху товару, правове регулювання, тенденції в ділових колах, умови територіального розміщення).

Стан і особливості конкурентної боротьби на ринку, основні фірми-конкуренти і стратегічні напрямки їх діяльності.

Управлінські ресурси і можливості самого підприємства (товарні, фінансові, торговельні, кадрові, науково-технічні, інформаційні), визначення своїх сильних сторін в конкурентній боротьбі.

Основна концепція розвитку підприємства – глобальні цілі і завдання підприємницької діяльності в основних стратегічних зонах.

На вибір маркетингової стратегії впливають як внутрішні резерви компанії (її внутрішнє середовище, включаючи наявні ресурси і компетенції), так і стан зовнішнього середовища (особливості попиту, конкуренції, інституційні чинники тощо).

Стратегічний аналіз навколишнього середовища передбачає вивчення його складових [4]:

- зовнішнього середовища;
- безпосереднього середовища;
- внутрішнього середовища підприємства.

Аналіз зовнішнього середовища включає вивчення впливу економіки, правового регулювання і управління, політичних процесів, природного середовища і ресурсів, соціальної і культурної складових суспільства, науково-технічний і технологічний розвиток суспільства, інфраструктури тощо.

Безпосереднє середовище аналізується по таких основних компонентах: покупці, постачальники, конкуренти, ринок робочої сили. Аналіз внутрішнього середовища розкриває ті можливості, той потенціал, на який може розраховувати підприємство в конкурентній боротьбі в процесі досягнення своїх цілей [5].



Внутрішнє середовище аналізується за такими напрямками: кадри підприємства, їх потенціал, кваліфікація, інтереси тощо; організація управління; виробництво, включаючи організаційні, операційні та техніко-технологічні характеристики і наукові дослідження і розробки; фінанси підприємства; маркетинг; організаційну культуру.

Стратегічний аналіз навколишнього середовища дає змогу усвідомити і сформулювати маркетингові цілі. Залежно від місця підприємства на ринку, наявності ресурсів, тривалості періоду обертання товарів пропонуємо конкретизувати основні цілі маркетингу, орієнтовані на: завоювання споживача та стимулювання попиту; збільшення обсягу реалізації, завоювання й збільшення частки ринку, досягнення конкурентних переваг на ринку. Досягати цілей розвитку підприємства можна різними шляхами [4].

Для цього на третьому етапі формування стратегії здійснюється розгляд і вибір однієї з наявних стратегій маркетингу. На цьому етапі приймають рішення щодо того, якими засобами підприємство досягатиме поставлених цілей.

Пропонуються такі види стратегій маркетингу: продуктово-товарна стратегія; стратегія просування товару (стимулювання збуту); цінова; об'єднані стратегії [3].

Після вибору необхідного варіанта маркетингової стратегії, яка стає концепцією маркетингу, слід перейти до наступного етапу – розробки маркетингового плану, в межах якого розробляється система програм, що повинна забезпечити найефективніші шляхи реалізації стратегічних цілей маркетингу.

У розробці та реалізації стратегічного маркетингового плану виділяються чотири рівні [5]:

1. Визначення концептуальних цілей;
2. Розробка ринкової стратегії;
3. Реалізація та здійснення стратегічного маркетингового плану;
4. Оцінка.

Завершальним етапом формування маркетингової стратегії є оцінка та контроль результатів, які відбуваються через порівняння результатів із цілями. Оцінка реалізованої стратегії полягає у відповіді на питання: чи приведе вибрана стратегія до досягнення підприємством своїх цілей? Якщо стратегія відповідає цілям підприємства, то подальша її оцінка проводиться за такими напрямками:

- відповідність обраної стратегії стану і вимогам оточення;
- відповідність обраної стратегії потенціалу і можливостям підприємства;
- прийнятність ризику, закладеного в стратегії.

Результати реалізації стратегії оцінюються, і за допомогою системи зворотного зв'язку здійснюється контроль діяльності підприємства, у процесі якого може відбуватися коригування попередніх етапів [4]. Підприємство зазвичай йде на зміну стратегії в певних випадках, а саме:

- стратегія не забезпечує задовільних показників обсягу реалізації і прибутків протягом декількох останніх років;
- фірми-конкуренти різко змінили свою стратегію, що надає істотний вплив на характеристику ринку;
- відбулися зміни інших зовнішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства;
- відкрилися перспективи для прийняття заходів, які спроможні значно збільшити прибуток;
- змінилися або виникли нові переваги покупців або намітилися тенденції до можливих змін в цій галузі;
- поставлені в стратегії завдання вже вирішені [6].

Таким чином, стратегічне планування – це процес здійснення сукупності систематизованих і взаємопов'язаних робіт з визначення довгострокових цілей і напрямів діяльності підприємств. Формування маркетингової стратегії складається із п'яти взаємопов'язаних етапів.

Усі вони доповнюють один одного і в загальному вигляді кінцевим продуктом виходить маркетингова стратегія підприємства. Вдало підібрана й уміло реалізована стратегія не тільки дає змогу підприємству досягти конкурентних переваг, а й задовольнити потреби споживача.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Київ, 2003. 38 с. **3.** Ставицький О. В. Особливості розвитку стратегічного управління в Україні. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?nomer_data=8&year_data=2011. **4.** Ансофф И. Стратегическое управление. М. : Экономика, 1989. 519 с. **5.** Roshko V. Social responsibility research food manufacturer as important factor increasing quality of production. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 2/4 (40). С. 44–47.

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ОСОБИСТІСНОМУ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ

УДК 005: 159.9

Блудова Л. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто узагальнену інформацію щодо сутності самоменеджменту та його особливостей. Наголошено на доцільності формування навичок з самоменеджменту, оскільки вони здатні забезпечити в подальшому покращену результативність діяльності людини як в особистому житті, так і професійній сфері.

Ключові слова: самоменеджмент, мотивація, планування, контроль.

Аннотация. Рассмотрена обобщенная информация о сущности самоменеджмента и его особенностях. Автором отмечена целесообразность формирования навыков по самоменеджменту, поскольку они способны обеспечить в дальнейшем улучшенную результативность деятельности человека как в личной жизни, так и профессиональной сфере.

Ключевые слова: самоменеджмент, мотивация, планирование, контроль.

Annotation. The article considers generalized information about the essence of self-management and its features. The author noted the feasibility of the formation of skills for self-management, since they are able to provide further improved performance of a person's activities both in his personal life and in the professional sphere.

Keywords: self-management, motivation, planning, control.

Постановка проблеми. Час – це особливий та своєрідний ресурс, який вважається важливим для кожної людини, оскільки він є швидкоплинним, обмеженим і безповоротним. Його не можна накопичити, передати або взяти в кредит, саме тому необхідно навчитися найбільш ефективно використовувати кожну хвилину власного життя.

Успіх людини залежить не тільки від матеріальної складової, але і від вміння раціонально розпоряджатися власним часом, аби досягти поставленої мети. Самоменеджмент обумовлює менші витрати при виконанні роботи, кращу організацію праці, зменшену завантаженість роботою, що, своєю чергою, дозволяє зменшити поспіх і стресові ситуації.

Актуальність. Стрімкий розвиток суспільства, загострення соціально-економічних проблем спричинює зростання вимог до сучасної людини щодо організації власної роботи та свого життя в жорстоких умовах зовнішнього середовища, управління часом, раціонального використання власних ресурсів, стратегії подальшого само-вдосконалення.



Метою статті є теоретичний аналіз сутності самоменеджменту й обґрунтування його впливу на діяльність людини.

До завдань статті належать:

1. Ознайомитись із сутністю поняття «самоменеджмент».
2. Проаналізувати наявні концепції самоменеджменту.
3. Виокремити переваги застосування ключових навичок самоменеджменту.

Аналіз останніх публікацій. В науковій діяльності питанню самоменеджменту було присвячено незначну увагу, оскільки ця проблематика є відносно новою та багатоаспектною. Виникає необхідність у більш поглибленому розгляді цього питання, хоча його розв'язанням займалися такі дослідники, як Л. Зайверт, В. Андреева, Т. Гуменникова, Н. Лукашевич, В. Карпичев та інші, кожен з них зробив вагомий внесок у розвиток теоретичних аспектів, але все ж таки спостерігається відсутність єдиної думки щодо трактування поняття «самоменеджмент».

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент полягає у послідовному та цілеспрямованому використанні певних методів роботи в повсякденному житті, раціонально та ефективно використовуючи при цьому власні ресурси, задля досягнення бажаних результатів.

У науковій літературі автори підкреслюють важливість і значущість цього виду управлінської діяльності.

Провідний німецький тайм-менеджер Л. Зайверт уперше запропонував таке визначення поняття «самоменеджмент»: «Це послідовне і цілеспрямоване використання надійних методів оптимального і свідомого використання людиною власного часу в щоденній діяльності» [1].

В умовах сьогодення посилюється інтерес до порушеної проблеми в роботах різних науковців.

У дослідженнях В. Андреева розкривається особливість розвитку творчої особистості шляхом самовпливу та самоконтролю людини [2], а вже пізніше Т. Гуменникова при розгляді підготовки студентів до особистісно-орієнтованої діяльності аналізує самоменеджмент творчого зростання [3].

На думку Н. Лукашевича, потрібно розглядати самоменеджмент у двох площинах: адаптація та розвиток, які є неодмінними елементами розвитку ділової кар'єри людини [4].

В. Карпичев стверджує, що самоменеджмент – самодіяльність, особиста технологія управління самим собою [5].

Тобто вчені зауважують на тому, що всі питання, пов'язані з саморозвитком, самоуправлінням та самоорганізацією особистості, відносяться до людей з різним рівнем професійної діяльності. Поняття «самоменеджмент» є багатоаспектним і його розглядають як:

- 1) науку про самоуправління і самоорганізацію особистості;
- 2) здатність людини планувати свою діяльність;
- 3) управління власними ресурсами;
- 4) стратегію побудови ділової кар'єри;
- 5) активність людини, її саморозвиток та ін.

Отже, сутність поняття самоменеджменту охоплює декілька категорій, пов'язаних з самореалізацією особистості.

Самоменеджмент має визначену низку правил і функцій. На рис. 1 зображено послідовність 6 основних концепцій.

Головною метою самоменеджменту є самопізнання особистості, економія її часу, ефективне використання власних можливостей, аналіз власного досвіду, організація раціональної самодіяльності.

До ключових навичок самоменеджменту належать:

1. Здатність керувати собою (часом, вміннями, активністю тощо);
2. Визначення особистих цінностей, адекватне розуміння реальності;
3. Постановка чітких особистих цілей (в особистому та діловому житті);
4. Сприйнятливості до нововведень – постійне особистісне зростання;
5. Компетентність у виробленні та застосуванні стратегій для вирішення проблем.

Завдяки використанню методів самоменеджменту у людини виникає можливість отримувати переваги, що покращать результативність її діяльності в цілому. Проаналізувавши сутність і функції самоменеджменту, можна виділити його основні переваги.

Першою перевагою є доцільний розподіл витрат власного часу та енергії на кожну справу у міру її важливості і складності.



Рис. 1. Концепції самоменеджменту

Друга перевага самоменеджменту – самоаналіз, який дозволяє адекватно визначити цінності та надає впевненості в наших діях.

Третя перевага полягає у чіткому формулюванні особистих цілей, четверта – постійному особистісному зростанні, який досягається за рахунок виконання проміжних завдань, що призводить до самовдосконалення.

Заключною перевагою можна вважати більш простіше додання проблем, які трапляються на життєвому шляху людини. Під час постійного розвитку людина набуває досвіду і знаходить альтернативні шляхи вирішення будь-яких проблем.

Застосування методів самоменеджменту виробляє у людини такі якості, як пунктуальність, цілеспрямованість, наполегливість, загартовує психологічно. Саме вони є запорукою успішної та результативної роботи, оскільки спонукають людину вирішувати складні завдання і приймати важливі рішення.

Висновок. Самоменеджмент є своєрідним мистецтвом керування собою, своїм життям. Необхідність активізації його застосування людиною методів самоменеджменту можна обґрунтувати, беручи до уваги сучасний темп життя і рівень професійної конкуренції.

Використання навичок особистісного саморозвитку дозволяє оптимізувати витрати часу, уникнути стресових ситуацій, сформувати навички командної роботи, створити бажаний імідж, внаслідок чого підвищується особиста ефективність.

Технологія самоменеджменту розкривається у послідовності етапів, взаємопов'язаних з його основними функціями. Розуміння і усвідомлення сучасних концепцій самоменеджменту є основою для набуття в подальшому практичних навичок.

Отже, у кожної людини існує багато індивідуальних особливостей, тому вона повинна скласти для себе відповідну методологію виконання робіт.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лугова В. М.

Література: 1. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время). М. : Экономика, 1990. 232 с. 2. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. М. : Народное собрание, 1995. 160 с. 3. Гуменникова Т. Р. Забезпечення вузівської підготовки фахівця до особистісно орієнтованого виховання у світлі концепції Болонського процесу. Вісник Глухівського державного педагогічного університету

ім. О. Довженка. 2008. Вип. 12. С. 83–88. 4. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. Киев : МАУП, 2002. 360 с. 5. Карпичев В. Самоменеджмент (Введение в проблему). Проблемы теории и практики управления. 1994. № 5. С. 103–107.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ЕФЕКТИВНІСТЬ»

УДК 336.5

Бобровська Я. І.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Важливим завданням менеджменту є підвищення ефективності роботи підприємств, акціонерних товариств, концернів, тому ця стаття присвячена економічній сутності поняття ефективності. Розглянуто визначення «ефективність», з точки зору різних авторів; визначено основні види класифікації ефективності, а також розглянуто методи оцінки ефективності.

Ключові слова: ефективність, витрати, результативність, класифікація.

Аннотация. Важной задачей менеджмента является повышение эффективности работы предприятий, акционерных обществ, концернов, поэтому данная статья посвящена экономической сущности понятия эффективности. Рассмотрено определение «эффективность» с точки зрения различных авторов; определены основные виды классификации эффективности, а также рассмотрены методы оценки эффективности.

Ключевые слова: эффективность, затраты, результативность, классификация.

Annotation. An important task of management is to increase the efficiency of work of enterprises, joint stock companies, concerns, so this article is devoted to the economic essence of the concept of efficiency. Namely, the definition of "efficiency" from the point of view of different authors is considered, the main types of efficiency classification are determined, as well as the methods of evaluation of efficiency are considered.

Keywords: efficiency, cost, efficiency, performance, classification.

Йде час, усі країни світу крок за кроком розвиваються в усіх можливих сферах: економіка, політика, соціальна сфера, культура тощо. Нині в умовах саме ринкової економіки усі суб'єкти господарювання прагнуть максимізації прибутку, мінімізації витрат, як грошових, так і людських ресурсів, тобто вони прагнуть до вдосконалення свого виробництва. Одним із факторів, який визначає успіх виробництва, є саме ефективність. Саме тому цій темі приділяло уваги багато науковців: В. Андрійчук [1], Ф. Кене, В. Петті, К. Маркс П. Друкер, С. Мочерний, Г. Емерсон [2] та ін.

Метою написання цієї статті є дослідження та розгляд поняття «ефективності» та його економічного трактування.

У час ринкових відносин підприємства є повністю самостійні, тобто вони мають право розпоряджатися ресурсами та результатами праці, самостійно несуть відповідальність за результат своєї праці, за отримані збитки. Цікаво, що представник адміністративно-класичної школи менеджменту Г. Емерсон вважав, що «головною турботою управлінця має бути ефективність» [3]. Суттєво нічого не змінилось, ефективність, як була, так і залишається найбільш важливою характеристикою діяльності підприємств, вона є запорукою їх успіху. Розпочати розгляд поняття «ефективність», на нашу думку, доцільно з визначення різних підходів (табл. 1):

Таблиця 1

Різні підходи до визначення поняття «ефективність»

Автор	Визначення «ефективності»
В. Петті, Ф. Кене [4]	результативність управління стосовно дій суб'єкта управління – уряду держави
Д. Рікардо [5]	економічна категорія, яка визначає співвідношення результату до визначеного виду витрат
Г. Емерсон [2]	основна мета управління, яка визначає зв'язок з функціональністю підприємства
В. Андрійчук [1]	результативність певної дії, процесу, що вимірюється співвідношенням між отриманим результатом і витратами, що його спричинили
Б. Жнякін, В. Краснова [6]	це співвідношення результату з витратами, що викликали цей ефект

Як видно з табл. 1, єдиного підходу до визначення ефективності немає. Кожен автор розуміє це по-своєму, нібито усі визначення переплітаються, але розбіжності в них є. Головною спільною рисою усіх визначень є те, що науковці порівнюють ефективність з результативністю, хоча, може, це є не зовсім правильно, оскільки це дещо різні поняття. Результативність – це не завжди позитивне явище, на відміну від ефективності.

Більшість сучасних науковців вважають, що саме Адам Сміт, видатний шотландський економіст, є тим, хто започаткував теорію економічної ефективності, що надалі у своїй роботі розглянули Д. Рікардо і К. Маркс, та інші видатні науковці.

Давид Рікардо у XIX ст. у своїх працях виокремив поняття «ефективність» як окрему економічну категорію, тобто він розділив поняття «ефективність» та «результативність» [7]. Карлу Марксу належать такі слова: «Виробництво ефективно, якщо при мінімумі авансованого капіталу виробляти максимальну кількість продукту з можливо меншими витратами сил і засобів» [8]. Повністю погоджуємося з його словами – саме до цього прагнуть більшість підприємців.

Як і раніше, у наші дні дискусії серед науковців з приводу поняття «ефективність» не завершилися, навпаки, вони стали більш актуальними. У перекладі з латинської «ефективність» – дієвий, продуктивний, що дає результат, і зараз у загальному розумінні досліджуване поняття характеризує різні системи, процеси, явища. Ефективність можна класифікувати за різними критеріями (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація ефективності

Ознака	Ефективність
Одержаний результат [9]	– Економічна – Соціальна
Місце одержання [9]	– Локальна – Народного господарська
Метод розрахунку [9]	– Абсолютна – Порівняльна
Тип економічного зростання [9]	– Екстенсивного розвитку – Інтенсивного розвитку
Вид результату [10]	– Проміжна – Кінцева – Змішана
Ступінь збільшення ефекту [10]	– Первісна – Мультиплікативна
Характер витрат [9]	– Поточних витрат – Одноразових витрат
Час [10]	– Статистична – Динамічна

Економічну ефективність відображають через різні вартісні показники, що характеризують проміжні та кінцеві результати виробництва на підприємстві чи в іншій інтеграційній виробничій структурі.

Соціальна ефективність полягає у скороченні тривалості робочого тижня, збільшенні кількості нових робочих місць і рівня зайнятості людей, поліпшенні умов праці та побуту, стану довкілля, безпеки життя тощо [9].

Абсолютна ефективність характеризує загальну або питому ефективність діяльності підприємства за певний проміжок часу. Порівняльна ефективність відображає наслідки порівняння можливих варіантів господарювання і вибору ліпшого з них; рівень ефективності відбиває економічні та соціальні переваги вибраного варіанта здійснення господарських рішень проти інших можливих варіантів тощо [9].

Статистична – оцінюється на короткому відрізку часу, коли вирішуються оперативні та тактичні питання.

Динамічна – припускає досягнення більш високих результатів шляхом гнучкого варіювання ресурсами і зміни технології в довгостроковому періоді [10].

Проміжна – формується на основі проміжних результатів і витрат.

Кінцева – розраховується на основі кінцевих показників ефективності результатів і витрат.

Змішана – синтез показників проміжної та кінцевої ефективності [10].

Насправді, класифікувати ефективність можна ще за багатьма критеріями, кожен з яких, безумовно, є важливим. Економічну ефективність можна визначити деякими основними факторами:

- виявлення змін для розкриття усього можливого потенціалу підприємства;
- поставлення усіх можливих стратегічних цілей;
- проведення необхідних змін, щоб досягти поставлених цілей.

Усі вищезазначені фактори є взаємопов'язаними. Об'єктивна оцінка ефективності діяльності підприємства є дуже значущою, вона характеризує успішність менеджменту підприємства, формує його імідж. Підвищення економічної ефективності суб'єкта господарювання відіграє важливу роль у його діяльності, через це виникає потреба постійного контролю та пошуку шляхів вдосконалення.

Можна зазначити, що ефективність у своєму прояві виступає індикатором розвитку, одночасно ж і найбільшим стимулом. Шукаючи шляхи підвищення ефективності будь-якого виду діяльності, ми визначаємо заходи, які сприяють процесу розвитку, одночасно прибираємо ті, які, навпаки, ведуть до регресу. В умовах формування ринкових відносин проблема ефективності стає головною, саме тому запорука успіху діяльності підприємств лежить у постійному вдосконаленні процесу виробництва та підвищенні його ефективності.

Узагальнюючи все вищесказане, можемо зробити висновок, що економічна ефективність – це, насамперед, отримання максимально можливих благ від наявних у розпорядженні ресурсів. Ефективність у жодному разі не можна прирівнювати до результативності, бо, як уже вище було зазначено, це досить різні поняття, вони мають дещо різний результат. Проблемою економічної ефективності можна назвати проблему вибору, що стосується того, якими чином проводити виробництво, як розподіляти ресурси, капітал і прибуток. На всіх історичних етапах розвитку, суспільство має економічно витратити свої сили та заощаджувати наявні ресурси, досягаючи мінімальних затрат на випуск своєї продукції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Литвиненко А. О.

Література: 1. Андрійчук В., Колесниченко Ю. Економічні проблеми розвитку галузей та видів економічної діяльності. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-ispolzovaniya-resursov-proizvodstvennogo-potentsiala-po-kriteriyam-predelnyu-produkt-resursa-tsena-resursa/viewer>. 2. Эмерсон Г. Эффективность как основа производственной деятельности и заработной платы. 1908. 3. Файоль А. Тэйлор Ф., Эмерсон Г. Управление – это наука и искусство. М. : Республика, 1992. 351 с. 4. Проблема эффективности в современной науке / под ред. А. Д. Урсула. Кишинев, 1985. 256 с. 5. Куценко А. В., Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємств споживчої кооперації України : монографія. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. 205 с. 6. Стрілець Є. М. Ефективність як економічна категорія. Запоріжжя : КПУ, 2013. С. 9–14. 7. Мощенко Т. С. Огляд підходів до визначення економічної сутності поняття «Ефективність». URL: <http://e-visnyk.zdia.zp.ua/journals/1-01-2016/3.pdf>. 8. Жучкова Г. А. Результативність діяльності підприємства: науково-методичні аспекти визначення. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2517>. 9. Сутнісна характеристика й вимірювання ефективності виробництва. URL: http://www.srlnest.com/book_1322_chapter_102_17.4._Sutnsna_kharakteristika_jj_vimrjuvannja_efektivnostvirobnitva.html. 10. Дун Сін'їн Класифікація поняття ефективності та її оцінки в розрізі інноваційної діяльності підприємств. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/14_ukr/46.pdf.

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛОК

УДК 331.105.44

Бодак Д. В.

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

Анотація. Проаналізовано сутність профспілок, їх функції та права. Виокремлено аспекти їх діяльності, внаслідок яких профспілки викликають негативну реакцію з боку роботодавців, які використовують свою владу, вдаючись до дискримінації профспілкових лідерів і рядових членів профспілок. Розкрито аспекти дискримінації профспілок, проблеми, з якими вони стикаються в своїй діяльності на теренах України. Запропоновано створення науково-впроваджувальних центрів з організації профспілкової діяльності, які мають діяти при об'єднаннях профспілок.

Ключові слова: профспілка, реюнізація, умови праці, профспілкове законодавство, компетенція профспілок, громадські організації, громадські об'єднання, соціально-економічні права, захист прав людини і громадянина, соціальне партнерство.

Аннотация. Проанализированы сущность профсоюзов, их функции и права. Выделенные аспекты их деятельности, в результате которых профсоюзы вызывают негативную реакцию со стороны работодателей, которые используют свою власть, прибегая к дискриминации профсоюзных лидеров и рядовых членов профсоюзов. Раскрыты аспекты дискриминации профсоюзов, проблемы, с которыми они сталкиваются в своей деятельности на территории Украины. Предложено создание научно-внедренческих центров по организации профсоюзной деятельности, которые должны действовать при объединениях профсоюзов.

Ключевые слова: профсоюз, реюнизація, условия труда, профсоюзное законодательство, компетенция профсоюзов, общественные организации, общественные объединения, социально-экономические права, защита прав человека и гражданина, социальное партнерство.

Annotation. The essence of trade unions, their functions and rights are analyzed in the article. Aspects of their activities are highlighted, resulting in trade unions provoking negative reaction from employers who use their power to discriminate against union leaders and ordinary trade union members. Aspects of discrimination of trade unions, problems that they face in their activity on the territory of Ukraine are revealed. It is proposed to create research and implementation centers for the organization of trade union activities, which should operate in trade union associations.

Keywords: trade union, reunion, working conditions, union law, competence of trade unions, public organizations, public associations, socio-economic rights, protection of human and citizen's rights, social partnership.

Протягом останніх десятиліть набула поширення тенденція щодо скорочення чисельності членів профспілкових організацій. Водночас ці організації працівників залишаються найбільшим громадським рухом в більшості країн і в усьому світі, представляючи інтереси понад 200 млн працівників.

Питаннями утиску профспілок займався багато вчених-правовиків, серед яких Л. І. Лазор, М. Г. Александров, В. С. Андреев, О. М. Бандурка, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, В. І. Смолярчук, Ф. А. Цесарський. Але з урахуванням проекту нового Трудового кодексу на сьогодні залишається багато невирішених питань.

Профспілки переживають зараз складні процеси, які характеризуються кризою тред-юніонізму, як в Західній Європі, так і на пострадянському просторі. Це проявляється в тому, що вони часто дезорієнтовані у відносинах з урядами і роботодавцями, а також не здатні висловити позиції працівників у соціально-партнерських відносинах.

Водночас з цим явищем, як на рівні міжнародного трудового права, так і на рівні трудового права окремих держав, дослідники зазначають формування вельми позитивної тенденції «реюнізації», що розуміється як зміцнення правового статусу профспілок і повернення їм ролі громадського руху.

Підвищення ролі профспілок у сучасному українському суспільстві в чималому ступені залежить від їх прав і функцій, які відображаються в галузевих статутах.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [1].

Діяльність профспілок регулюється Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15.09.1995 р. [1]. Цей нормативно-правовий акт визначає сутність профспілок, права, обов'язки та гарантії діяльності. Згідно зі ст. 36 Конституції кожен бажаючий громадянин має право вступити до професійної спілки [2].

З цієї правової норми можна зробити висновок, що у профспілок є, щонайменше, дві функції – це представницька і захисна. Кожна функція, щоб вона могла бути реалізована, повинна забезпечуватися набором прав, обов'язків і гарантій.

Профспілки дуже впливові, саме це є причиною, через яку радять усім співробітникам вступати до профспілки. Її члени наділені більшими правами в суспільстві. При порушенні прав співробітника профспілка його захищає та надає адвоката безкоштовно.

Професійні спілки можуть виступати з пропозиціями про прийняття законів і нормативних правових актів, які відносяться до соціально-трудової сфери. Вони можуть розглядати ці пропозиції разом зі спеціальними інститутами: від громадських об'єднань і асоціацій роботодавців, до органів місцевого самоврядування і державної влади.

Однак це лише за законом. Насправді ж у нас ситуація зовсім інша.

Представницькі органи найманих працівників в особі профспілок є далеко не ідеальним суб'єктом соціального партнерства. На практиці профспілки не постають «локомотивом» діалогу та формування соціально справедливих, «здорових» відносин між працею і капіталом. Доводиться констатувати, що немало вітчизняних профспілкових організацій, на відміну від зарубіжних профцентрів, втратили вміння працювати «на вулиці», бути в гуці трудящих.

Скоріше вони віддають перевагу «бюрократичним іграм», кабінетній роботі, забуваючи, що соціальний діалог, не підкріплений реальною роботою, демонстрацією своїх потенційних можливостей, рідко буває продуктивним. Реальністю української профспілкової практики є й те, що профспілкові лідери дедалі більше «вбудовуються» в провладні, підприємницькі структури, представляючи інтереси не стільки найманих працівників, скільки парламентських партій та інших структур, що наближені до влади.

Право і одночасно обов'язок профспілки представляти інтереси працівників може бути реалізовано тільки за наявності у нього юридичних гарантій, оскільки профспілкові працівники за родом своєї діяльності повинні протистояти роботодавцю, а саме роз'яснювати іншим працівникам їх права і обов'язки, не допускати утиску трудових прав працівників. Водночас роботодавці прагнуть всіляко позбутися незручних для них профспілкових лідерів з тим, щоб згорнути діяльність таких організацій, звести їх активність до мінімуму.

Дійсно, члени профспілок у разі ефективної реалізації ними основної функції профспілки часто стикаються з дискримінацією. Про це свідчать численні порушення прав, яких припускаються щодо первинних профспілкових організацій, які відзначаються в щорічних доповідях органів Міжнародної організації праці (далі – МОП) [3].

На міжнародному рівні питань захисту прав виборних представників працівників і заборони дискримінації присвячені окремі норми Європейської Соціальної Хартії 1961 р., Конвенція МОП № 98 «Щодо застосування принципів права на організацію і укладення колективних договорів» (1949 р.), Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та їм надаються» (1971 р.) і Рекомендація МОП № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та їм надаються» (1971 р.) та інші.

Беручи до уваги історичну роль і значення профспілок у захисті трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників, в розвитку демократичних форм участі громадян в управлінні економіко-політичними процесами, демократична, правова і соціальна держава, якою оголошено Україну, має підтримувати професійні спілки та піклуватися про законодавче закріплення їх повноважень.

Професійні спілки всіх рівнів повинні ще раз повернутися до розгляду своїх основних функцій і приділити увагу тим, що здебільшого впливають на досягнення головної їх мети функціонування [4].

Практично всі функції професійних спілок можуть реалізовуватись у рамках соціально-партнерських відносин. У колективних договорах і угодах можна і потрібно вирішувати питання регулювання заробітної плати, забезпечення зайнятості, охорони праці, створення власних страхових компаній, недержавних пенсійних фондів, оздоровчих і медичних установ тощо. Досвід такої діяльності є у різних профспілок, його треба поширювати і узагальнювати. Тому профспілки всіх рівнів повинні частіше виступати у пресі, на телебаченні, брати участь у конференціях і круглих столах, пропагуючи свою діяльність, більше уваги приділяти навчанню профспілкових кадрів і активу, залучати до своїх лав молодь [5].

Світова практика демонструє, що професійні спілки необхідні і демократичній державі, і її працюючим громадянам. Вони є важливим елементом громадянського суспільства. Але без проведення суттєвих перетворень у профспілковому русі, без зміцнення єдності профспілок, підвищення активності і відповідальності лідерів профспілкових організацій поставлених завдань не вирішити.

Таким чином, на наш погляд, профспілковим комітетам і їхнім лідерам необхідно подолати наявний нині психологічний бар'єр другорядності у виробленні соціально-трудоваї політики, використовувати нові, незадіяні ще інноваційні методи діяльності, що виправдали себе в зарубіжній практиці та враховують реалії національної економіки. Однією з таких інновацій могло б стати створення науково-впроваджувальних центрів з організації профспілкової діяльності, які мають діяти при об'єднанні профспілок. До напрямів їхньої діяльності доцільно віднести впровадження нових організаційних структур профспілок, впровадження інновацій у процедури, технології колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці; опрацювання інструментарію підвищення соціальної відповідальності профспілок; організацію проведення соціального діалогу тощо.

Сучасній Україні потрібні сильні профспілки. А сильна профспілка – це така організація, що оперативно захищає своїх членів, користується їх довірою і підтримкою, здатна організувати колективні дії з метою захисту соціально-економічних прав та інтересів працівників, володіє достатніми організаційними, фінансовими та кадровими ресурсами.

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

Література: 1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 45. Ст. 397. 2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Офіційний вісник України. 2010. № 72/1. Ст. 2598. 3. Свобода объединения: практика, проблемы реализации и защиты прав. Отчет о нарушении профсоюзных прав членских организаций : сб. материалов / Е. С. Герасимова, Г. С. Шарифулин, В. П. Большаков. М. : ВКТ, 2009. 90 с. 4. Герасимова Е. С. Свобода объединения и перспективы расширения участия работников в управлении // Юристы за трудовые права : материалы 7 конф. ассоциации (Москва, 12–13 апреля 2013 г.) / под общ. ред. С. Г. Колганова. М., 2014. С. 56–57. 5. Тарасенко Н. Профспілки в Україні як чинник соціально-політичного розвитку: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. Резонанс. 2016. № 62. С. 3–15. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/rezonans/2016/rez62.pdf>.

ПСИХОЛОГІЯ САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

УДК 159.923.2

Буй Т. М.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання саморозвитку особистості, способи та методи самовдосконалення на шляху до життєвого успіху. Також наведено рекомендації для початківців.

Ключові слова: психологія, саморозвиток, самовдосконалення, життєвий успіх, мета.

Аннотация. Рассмотрены вопросы саморазвития личности, способы и методы самосовершенствования на пути к жизненному успеху. Также приведены рекомендации для начинающих.

Ключевые слова: психология, саморазвитие, самосовершенствование, жизненный успех, цель.

Annotation. In the article we consider questions of self-development of the person, ways and methods of self-improvement on a way to vital success. And there are also several steps that can be taken as an example for beginners.

Keywords: psychology, self-development, self-improvement, life's purpose, goal.



Саморозвиток – це постійна робота над собою, самовдосконалення і вироблення особистих якостей [1]. У цьому процесі людина концентрується на своїх власних бажаннях і цілях і постійно видобуває все нові і нові знання для їх досягнення. Цей процес є основним для досягнення життєвого успіху.

Саморозвиток особистості пов'язаний з її життєдіяльністю, у межах якої він здійснюється. Тому вже з дошкільного віку, з моменту виокремлення свого Я, дитина стає суб'єктом власної життєдіяльності, оскільки починає ставити цілі, підкорятися власним бажанням і прагненням, враховуючи вимоги інших [3]. Ці спонуки мають набувати суспільної спрямованості, тому що в іншому разі вони деструктивно впливатимуть на розвиток особистості.

Взагалі універсальних етапів саморозвитку внаслідок індивідуальних особливостей кожної окремої людини і його життя не існує. У кожному разі і сам шлях, і його відрізки, по яких рухається людина, будуть відрізнятися і мати масу варіантів.

Але є все ж таки кілька кроків, які можна привести як загальні рекомендації. А. Маслоу [2] виділяє п'ять:

1. Усвідомити необхідність у змінах.
2. Знайти свої недоліки / визначити напрямок для розвитку.
3. Сформуванати образ бажаного майбутнього і поставити мету.
4. Обрати відповідні способи досягнення бажаного результату.
5. Почати діяти виходячи з поставлених цілей та обраних способів.

Розглянемо більш детально кожен з цих кроків.

1 крок: усвідомити необхідність у змінах. Кращим способом для цього є критична оцінка самого себе, свого стану і свого життя. Зрозуміти, що «щось не так», не завжди просто. Часом наша свідомість спеціально вибудовує бар'єри, кажучи, що все нормально, що це тимчасово. Але потрібно брати себе в руки і не уникати проблем, а вирішувати їх.

2 крок: знайти свої недоліки / визначити напрямок для розвитку. Мінуси є у всіх, але лише ваші недоліки повинні турбувати вас, тому що вони можуть стати причиною невдач і поразок, а також незадовільного життєвого результату. Що не дозволяє вам розкритися, що заважає отримувати задоволення і радість від життя? Якщо відчуваєте, що не просувається на роботі, але хочете цього, подумайте про те, які якості або вміння потрібно почати в собі виховувати та що потрібно в собі змінити. Якщо відчуваєте потребу у внутрішній підтримці, є сенс звернутися до психології, релігії або езотерики. Найголовніше – це визначити напрямок, який вимагає змін.

3 крок: сформуванати образ бажаного майбутнього і поставити мету. Формування бажаного образу майбутнього дозволить намітити основні орієнтири на шляху і зрозуміти, куди і до чого конкретно ви хочете прийти.

По-перше, цілі, як і ідеї, треба записувати на папір (блокнот, щоденник, щоденник). У записаній в подробицях цілі шансів стати реалізованою значно більше. Постановка і формулювання мети за допомогою запису включає в активну роботу нашу підсвідомість, сформульована мета надає впевненість і робить кожен наступний крок осмисленим.

По-друге, правильна постановка мети і її формулювання припускають, що мета повинна нести позитивний заряд. Тому краще формулювати її, використовуючи правила афірмації – говорите про те, чого ви хочете, а не про те, чого ви не хочете.

Коли ви поставили довгострокову мету, вам потрібно розділити її на середньострокові і короткострокові цілі. Найкраще рішення для вас – роздробіть вашу довгострокову мету на [5]:

- щомісячні цілі (середньострокові);
- щотижневі цілі (короткострокові).

Тепер, коли у вас є мета, на якій потрібно зосередитися, пора відповісти на найважливіше питання: чому? Чому вам важливо її досягти? Відповідь може підказати інтуїція. Просто запишіть свої думки як орієнтир. Якщо осяяння не відбулося, спробуйте стимулювати своє мислення такими питаннями [2]:

Чому я хочу цього досягти?

Що дасть мені досягнення цієї мети?

Що я відчуваю, втіливши цю мету в життя? Впевненість в собі? Радість? Умиротворення? Силу?

Як досягнення цієї мети допоможе мені стати краще або сильніше? У чому мені потрібно вирости?

Що ще я зможу зробити, отримавши цей результат?

На питання «чому» немає неправильних відповідей, і чим їх у вас більше, тим краще.

4 крок: пошук і визначення відповідних способів саморозвитку. Тут все просто – потрібно розглянути всі варіанти, які допоможуть вам у здійсненні задуманого. Слід звернути увагу на книги, фільми, тренінги та курси з відповідної тематики. Також можна попросити поради у більш освічених і досвідчених людей, фахівців і тренерів.



Сьогодні в Інтернеті є величезна кількість матеріалів за різною тематикою: від підвищення швидкості читання до поліпшення пам'яті, від набору м'язової маси до тренування мозку, від вивчення іноземних мов до духовного розвитку. Але не менш важливо пам'ятати про те, що, ставши на шлях саморозвитку, потрібно дуже ретельно підходити до кола свого спілкування. «Неправильні» люди будуть тягнути вас назад і говорити, що у вас нічого не вийде. Потрібно прагнути спілкуватися з тими, хто вже домігся того, чого хочете досягти ви, хто сильніший, розумніший, краще вас.

Коли ви вже поставили мету і підбрали підходящі варіанти для розвитку, не зволікаючи, починайте діяти. Це *п'ятий крок*, який можна назвати найважливішим, тому що від нього залежить, чи зумієте ви досягти мети. Дії будуть полягати в читанні книг, перегляду відеоматеріалів, проходженні курсів, пошуку і засвоєнні нової інформації, а також в практичному застосуванні того, що ви дізнаєтеся з відповідних джерел. Будь-яка зміна (а саморозвиток – це зміна в найчистішому вигляді) вимагає трудовитрат [4]. Тому вам доведеться попотіти, щоб почати рухатися вперед. Можна створити план досягнення короткострокових цілей. Слід пам'ятати, що вам не варто витрачати надто багато часу, намагаючись вигадати ідеальний план. Якщо ви намагаєтеся це зробити, ймовірно, на план ви витратите більше часу, ніж на його втілення. Вам не потрібен ідеальний план, щоб досягти результату. Все, що вам треба, – достойний план і бажання слідувати йому.

Щоб переконатися, що ви завжди рухаєтеся до вашої довгострокової мети, необхідно щотижня перевіряти ваш результат і розписувати план на наступний тиждень. Цей крок потрібно повторювати щотижня. Якщо ви цього не зробите, то втратите мотивацію і припините працювати на досягнення вашої довгострокової мети.

Інакше кажучи, якщо повторення цього кроку не стане вашою звичкою, ви не досягнете успіху [5].

Отже, саморозвиток дуже важливий для кожної людини, адже це основний процес для досягнення життєвого успіху. Є багато способів для самовдосконалення та досягнення успіху, але кожен потрібен вибирати той шлях, який йому більше до вподоби. Найголовніше, треба пам'ятати, що успішна людина – щаслива людина.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Лісун В. Саморозвиток. URL: <http://garmonya.in.ua/samorozvytok/>. 2. Ногалес К. Психологія саморозвитку та самовдосконалення. URL: <https://www.aum.news/filosofiya/3991-psiologiya-samorazvitiya-i-samosovershenstvovaniya>. 3. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності. Київ : Академвидав, 2002. 121 с. 4. Абульханова К. А. Психология и сознание личности: Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности. М. ; Воронеж : МОДЭК, 2009. 243 с. 5. Раджа А. Як досягти поставленої мети: Уроки від Азнера Раджа. URL: <https://bizua.org/73/yak-dosyagti-postavleno%D1%97-meti-uroki-vid-aznera-radzha>.



ІННОВАЦІЙНІ МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ

УДК 338.22.021.2

Бура О. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено сучасні інноваційні маркетингові комунікації, які застосовуються для підвищення конкурентоспроможності підприємств і просування продукції, робіт і послуг.



Ключові слова: маркетингові комунікації, Інтернет, мобільний маркетинг, реклама, просування, sms-розсилки.

Анотація. Исследованы современные инновационные маркетинговые коммуникации, которые применяются для повышения конкурентоспособности предприятий и продвижения продукции, работ и услуг.

Ключевые слова: маркетинговые коммуникации, Интернет, мобильный маркетинг, реклама, продвижение, sms-рассылки.

Annotation. This article studies the modern innovative marketing communications, which are applied to improve the competitiveness of enterprises and promotion of products, works and services.

Keywords: marketing communications, Internet, mobile marketing, advertising, promotion, sms-mailing.

Комунікація – складова частина комплексу маркетингу, а також сполучна ланка між елементами виробничої системи та між об'єднанням системи з елементами зовнішнього середовища [1].

Комунікації здійснюються як для створення, так і для підтримки необхідних зв'язків і контактів у зовнішньому середовищі, а також безпосередньо у внутрішньому середовищі організації.

Одним із найбільш важливих досягнень останніх десятиліть є напрямок до об'єднання маркетингових комунікацій, тобто використання комплексу комунікацій (таких як реклама, прямі продажі та ін.).

Слід зазначити, що становлення системи сучасних маркетингових комунікацій ускладнюється за рахунок різноманітних взаємодій компаній зі споживачами, клієнтами, як з постійними, так і з потенційними, а також конкурентами.

При цьому на підвищення цінностей товарів і послуг впливає:

- скорочення життєвих циклів товарів і послуг;
- висока динаміка змін певних запитів і відповідних смаків споживачів;
- зниження результативності масової реклами;
- зміщення акцентів в діяльності ринкових суб'єктів [5; 6].

Таким чином, можна зазначити той факт, що підвищення цінностей товарів і послуг у формуванні системи маркетингових комунікацій виражається в об'єднанні кожного елемента в один комплекс маркетингових комунікацій, для підвищення його ефективності.

Для скоординованої діяльності з просування товарів і послуг і сприйняття сигналів ринку відповідає підтриманню певних умов, таких як:

- сполучення і синхронізація зовнішніх і внутрішніх комунікацій;
- система систематизації, що забезпечує зниження витрат на комунікаційні заходи;
- орієнтованість при індивідуалізованому зверненні до споживача [2].

Загалом маркетингові комунікації слід розглядати як процес взаємодії суб'єктів маркетингової системи, які об'єднуються при роботі з різноманітними засобами маркетингових комунікацій, такими як реклама, стимулювання збуту, PR, маркетинг відносин. Переслідують, своєю чергою, створення поточного, а також і підтримку перспективного (потенційного) попиту на продукти і послуги компанії [5; 8].

На рис. 1 наведено класифікацію маркетингових комунікацій.

На сьогодні більшість фахівців зазначають той факт, що кожному комунікації, індивідуальну, особистісну, а також персональну, слід розрізняти за певними параметрами.

Індивідуальні комунікації слід розглядати як кількісний аспект брати участь у комунікації сторін.

Тільки тому, що індивіда розглядають як соціум (якусь неподільну з точки зору структури цілісність) або однорідну особу, яка наділена певними якостями характерними для кожного індивіда властивостей і характеристик.

Персональні комунікації є процес міжособистісного мовного контакту суб'єктів комунікації і їх впливу один на одного.

А особистісні комунікації визначаються як випадковий обмін інформацією між людьми при певній зустрічі.

Таким чином, у сучасних умовах для ефективного впливу на споживачів не менш важливі інновації в маркетингу, перш за все, в маркетингових комунікаціях, а вже після зміни – в продуктах компанії [7; 9].

Досвід зарубіжних країн показує, що найбільшого ефекту при виведенні продукту на ринок і підтримці інтересу до нього у покупців досягають компанії, що використовують нестандартні технології та методи взаємодії з

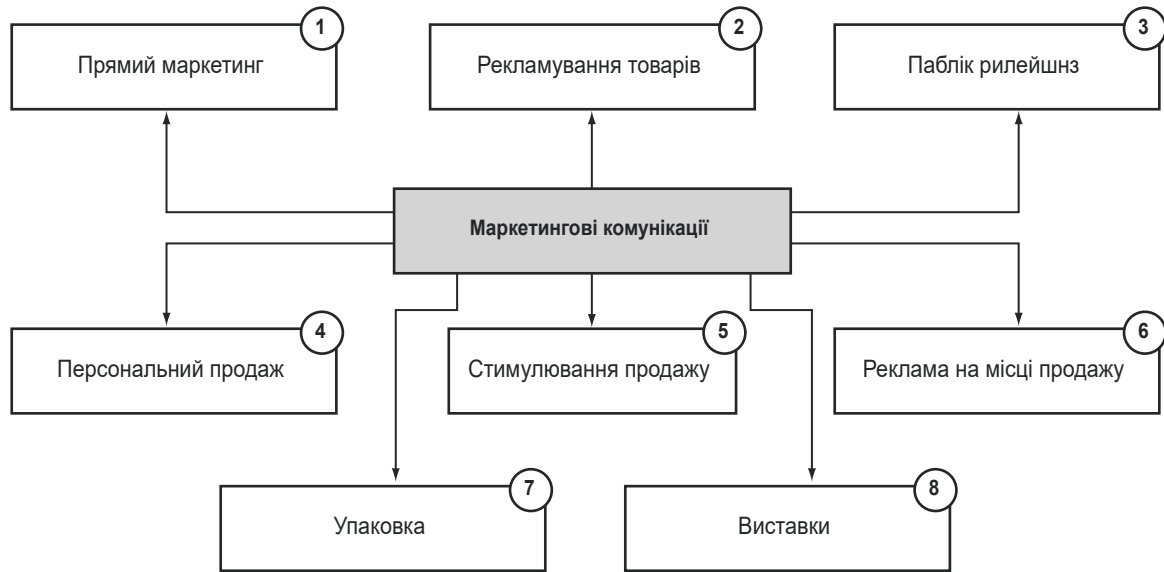


Рис. 1. Процес маркетингових комунікацій

споживачами. На фоні зниження ефективності традиційних рекламних каналів, таких як телебачення, радіо, преса, прямий мобільний маркетинг має такі переваги:

- встановлення з адресатом прямого зв'язку, без участі будь-яких посередників;
- здійснення рекламної акції за мінімальних витрат тимчасових і грошових ресурсів;
- персоналізований контакт зі споживачем;
- висока читаність онлайн-повідомлень.

Реалізація комплексних проектів мобільного маркетингу дозволяє підприємствам вирішити такі завдання:

- автоматизація та уніфікація клієнтської бази;
- вивчення переваг цільової аудиторії;
- швидке інформування споживачів про випуск нових продуктів або плановані акції;
- стимулювання збуту конкретного товару і підвищення впізнаваності бренду в цілому;
- встановлення зворотного зв'язку з клієнтами для підвищення якості їх обслуговування; моніторинг ефективності рекламної кампанії.

Більшість акцій мобільного маркетингу проводяться з використанням онлайн-сервісів. Так, онлайн-маркетинг стає одним з ключових інструментів для реалізації комплексу маркетингових заходів.

Онлайн-розсилка – універсальний інструмент мобільного маркетингу, який можна застосовувати практично в будь-якій сфері бізнесу.

Шлях взаємодії, заснований на онлайн-оповіщеннях, доступніший – йдеться про значну економію робочого часу конкретних співробітників, а також їх формування і налаштування, які вирішуються, однак, при відповідальному ставленні до цього процесу.

Перспективний розвиток галузі онлайн-технологій матиме такі тенденції:

- зростання популярності мобільного інтернет-простору і збільшення кількості сайтів, доступних для відвідування з мобільного телефону, призведе до того, що онлайн-повідомлення будуть все частіше включати в себе гіперпосилання на більш детальну інформацію, яка активується натисканням однієї-двох кнопок;
- поява і впровадження простих і зручних IT-рішень, які сприяють персоналізації розсилок за рахунок аналізу історії споживання послуг підприємства конкретним клієнтом, його переваг;
- зростання популярності опитувань за допомогою соцмереж;
- виникнення нових ідей на ринку і прикладів успішних рішень.

Таким чином, сьогодні для просування продукції, робіт, послуг компанії застосовують засоби просування на основі електронних технологій. Електронний маркетинг як канал просування продукції, робіт, послуг став інструментом, що забезпечує компаніям конкурентоспроможність за рахунок підвищення ефективності маркетингових стратегій.

Компанії для освоєння електронного маркетингу використовують різні способи: створення web-сайтів, розміщення реклами в Інтернеті, організація інтернет-спільнот; використання електронної пошти. Компанії почали проводити аналітичні дослідження, ґрунтуючись на змісті корпоративних web-сайтів, а також ідентифікувати свої товари, послуги, рекламні оголошення і інформацію у власних інформаційних та маркетингових web-сайтах.

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Бойко Н. О.

Література: 1. Король О. М. Інноваційні види маркетингових комунікацій. *Сучасні проблеми розвитку підприємств, галузей, комплексів, територій*. 2016. С. 78–83. 2. Король А. Н. Рекламная деятельность : учеб. пособие. Изд-во тихоокеанского университета, 2015. 139 с. 3. Ляпіна І. Р., Строева О. А., Прокопіна О. В. Особливості управління стійким розвитком і конкурентоспроможністю підприємницьких структур. *Конкурентоспроможність в глобальному світі: економіка, наука, технології*. 2016. № 9-3 (25). С. 175–178. 4. Ляпіна І. Р., Торгачев Д. Н. Комунікації зі споживачем і просування товарів в сучасних умовах. *Економіка підприємництва: теорія і практика*. 2015. С. 23–24. 5. Ляпіна І. Р., Сибірська Є. В., Строева О. А. Управління ефективністю промислових підприємств: маркетинговий інструментарій. *Теоретичні та прикладні питання економіки і сфери послуг*. 2014. № 5. С. 38–44. 6. Романов А. А. Панько А. В. Маркетинговые коммуникации. М. : Эксмо, 2016. 432 с. 7. Івашкін М. В., Мішурова К. І. Реклама як інструмент персоніфікованого впливу на покупця. *Вісник Тихоокеанського державного університету*. 2016. № 4 (31). С. 171–178. 8. Орлов П. А. Некоторые аспекты развития маркетинга и проблемы его социальной ответственности. *Бизнес Информ*. 2014. № 6. С. 399–404. 9. Ромат Е. В. Реклама : учебник. СПб. : Питер, 2016. 512 с. 10. Ульянов А. В. Маркетинговые коммуникации: 28 инструментов миллениума. М. : Эксмо, 2016. 432 с.

МІЖНАРОДНІ КОРПОРАЦІЇ У СВІТОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ

УДК 336.02

Буткова В. О.

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

Анотація. Розглянуто наявні точки зору поняття «міжнародна корпорація». Наведено види міжнародної корпорації, розкрито їх суть. Наведено поняття транснаціональної компанії. Розглянуто критерії віднесення та властивості виникнення ТНК. Проаналізовані функції для реалізації головної мети транснаціональної компанії.

Ключові слова: міжнародна корпорація, транснаціональна корпорація, багатонаціональна корпорація, світовий ринок, світове господарство.

Аннотация. Рассмотрены существующие точки зрения понятие международная корпорация. Приведены виды международной корпорации, раскрыто их суть. Приведены существующие понятия транснациональной компании. Рассмотрены критерии отнесения и свойства возникновения ТНК. Проанализированы функции для реализации главной цели транснациональной компании.

Ключевые слова: международная корпорация, транснациональная корпорация, многонациональная корпорация, мировой рынок, мировое хозяйство.

Annotation. The existing point of view of the concept of international corporation is considered. The types of international corporation are given, their essence is revealed. Existing concepts of a multinational company are given. The criteria of attribution and properties of TNCs are considered. Functions for realization of the main goal of a multinational company are analyzed.

Keywords: international corporation, transnational corporation, multinational corporation, world market, world economy.

На сьогодні міжнародні корпорації – це основний суб'єкт сучасного світового господарства. Це досить велика та складна структура, яка може охоплювати різні галузі. При закономірному результаті розвитку світової економіки та міжнародних економічних відносинах були створені міжнародні корпорації. Міжнародні корпорації являються керівниками виробництва та розподільниками товарів всього світу. Високий ступінь і швидкий процес інтернаціоналізації виробництва найбільших міжнародних корпорацій, вплинули на установлене ними лідерства в сучасному міжнародному ринку.

Дослідженню питань міжнародних корпорацій присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких І. Б. Сорока [1], О. І. Рогач [2], А. Г. Мовсесян [3], С. Б. Огнівцев [3], Ю. Г. Тулина [4], К. А. Мохова [4].

Не існує єдиної точки зору щодо сутності поняття «міжнародна корпорація». Так, І. Б. Сорока вважав, що міжнародна корпорація – це особливий тип організації економічної діяльності, що передбачає об'єднання факторів виробництва в єдине ціле (компанію) для здійснення виробничо-господарської діяльності в багатьох країнах світу [1]. Проте Тулина Ю. Г. міжнародні корпорації бачить як великі фінансово-виробничі, науково-технологічні, торгово-сервісні об'єднання [4].

Причиною створення міжнародних корпорацій є інтернаціоналізація виробництва, економічна ефективність, котра зв'язана з великим масштабом виробництва в різних напрямках.

У світовому ринку виділяють такі види міжнародних корпорацій [4]:

ТНК – транснаціональні корпорації. ТНК являють собою корпорації, які використовують один управлінський контроль та інтернаціональну сферу діяльності. ТНК має велику кількість дочірніх компаній та філій у всьому світі. Причинами появи ТНК є прагнення протистояння жорсткій конкуренції, витримати конкурентну боротьбу на міжнародному рівні;

БНК – багатонаціональні корпорації. Ці корпорації є міжнародними з використання капіталу, контролю і сфері діяльності, тобто акції материнської і дочірніх компаній повинні бути доступні для придбання у всіх країнах, де функціонує свою діяльність цей вид міжнародної корпорації.

ТНК є найпоширенішим видом міжнародної корпорації.

Так, О. І. Рогач вважає, що транснаціоналізація – це процес посилення світової інтеграції в результаті глобальних операцій ТНК, в межах якої значна частина виробництва, споживання, експорту, імпорту й доходу країни залежить від міжнародних центрів за межами держави [2, с. 149]. Згідно з А. Г. Мовсесяном і С. Б. Огнівцевим «транснаціоналізація – це процес перенесення частини відтворювальних процесів з однієї країни в іншу (інші) за допомогою прямих іноземних інвестицій, до яких, на відміну від портфельних, відносять інвестиції, зроблені за кордон з метою організації філій або встановлення контролю над іноземними компаніями, що стають залежними. Ці інвестиції здійснюються переважно ТНК, які є основою транснаціоналізації» [3, с. 67].

За даними ООН до ТНК відносять ті компанії, що відповідають критеріям [4, с. 906]:

- кількість країн, в яких діє компанія, повинна складати мінімум від 2 до 6 країн;
- річний об'єм продажу більше 1 млрд доларів;
- частка зарубіжних активів складає 25–30 % від загальної вартості активів компанії;
- більшу кількість обороту компанії повинно реалізовуватись за кордоном;
- багатонаціональний склад персоналу компанії, склад її вищого керівництва.

Існують властивості, за якими можна виявити виникнення ТНК, основними з яких є [4, с. 906]:

- інтернаціоналізація виробництва та капіталу на основі розвитку продуктивних сил;
- експансія капіталу за кордоном, створення своїх філій;
- отримання більше прибутку;
- сильна конкуренція, яка веде до об'єднання виробництва і капіталу на міжнародному рівні.

Головною задачею започаткування транснаціональної компанії є створення підконтрольних підприємств у різних країнах світу. Реалізацію цієї мети транснаціональні компанії досягають завдяки реалізації своїх функцій. ТНК створюють важливі функції у світовому господарстві, які постійно збільшуються:

- стимулюють розвиток науково-технологічного прогресу;
- стимулюють глобалізацію світової економіки;
- стимулюють розвиток світового виробництва;
- створює конкурентне середовище на ринку.

ТНК також має ряд негативних рис: дуже велика монополізація ринків; існує загроза національній економіці; збільшує скорочення зайнятих на підприємстві саме через глобалізацію ринку трудових ресурсів [5].

Вплив ТНК на економіку різних країн світу з кожним роком збільшується. В багатьох великих міжнародних корпораціях їх дохід перевищує об'єм ВВП багатьох країн світу. Такі компанії являються великими організаціями робочих місць. У транснаціональній корпорації мріє працювати велика кількість людей, бо робота в них вважається престижною.

У сучасному світі існує багато видавництв, які аналізують міжнародні корпорації та створюють рейтинги. Одним із найпопулярніших видавництв є Fortune Global 500. Fortune Global 500 щороку проводить аналіз статистики найбільших компаній світу. Основним критерієм складання рейтингу є виручка всіх учасників дослідження. В рейтингу 2019 року в журналі Fortune Global 500 першу сходинку очолила компанія Walmart. Об'єм виручки найбільшої в світі компанії за оптовою та роздрібною торгівлі склав 514 млрд дол. США. Також у п'ятірку кращих компаній світу увійшли: Sinorep Group (Китай), об'єм виручки – 415 млрд дол. США; Royal Dutch Shell (Нідерланди), об'єм виручки – 397 млрд дол. США; China National Petroleum (Китай), об'єм виручки – 393 млрд дол. США; State Grid (Китай), об'єм виручки склав 387 млрд дол. США [6].

З року в рік п'ятірка найбільших міжнародних компаній світу за об'ємом виручки майже не змінюється. Такі компанії є мрією багатьох людей, адже кожна людина мріє працювати в підприємствах такого рівня.

Отже, міжнародні корпорації є одними з найважливіших суб'єктів господарювання в сучасному світовому господарстві. Міжнародні корпорації (МК) в цей час відіграють велику та важливу роль у розвитку світового господарства. З кожним роком вони все більше впливають на економіку різних країн світу. Міжнародні корпорації володіють монополією владою, їх керівники найчастіше ведуть справи з главами держав. МК, представлені в багатьох країнах світу, здатні впливати на всі сфери суспільного життя. Наймогутніші корпорації здатні навіть відхилитися від економічного та політичного контролю.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бутенко Д. С.

Література: 1. Сорока І. Б. Транснаціональні корпорації та їхня роль у процесі активізації міжнародної інтеграції. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 9. С. 35–41. 2. Рогач О. І. Міжнародні інвестиції: теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій : підручник. Київ : Либідь, 2005. 720 с. 3. Мовсесян А. Г., Огнівцев С. Б. *Мировая экономика : учебник*. Москва : Финансы и статистика, 2001. 657 с. 4. Тулина Ю. Г., Мохова К. А. *Международные корпорации в мировой экономике. Актуальные проблемы авиации и космонавтики*. 2016. Т. 2. С. 906–908. 5. *Международные корпорации и их роль в мировой экономике*. URL: <http://freebooks.site/mirovaya-ekonomika-uchebnik/mejdunarodnyie-korporatsii-rol-mirovoy.html>. 6. Fortune Global. URL: <https://fortune.com/>.

МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.138:005.21:334.716

Варуха Д. О.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено дослідження з метою визначення найбільш привабливих стратегій розвитку та маркетингових комунікацій промислового підприємства. Проаналізовано роботи вітчизняних і зарубіжних фахівців, що дозволило зробити рекомендації підприємству в напрямку удосконалення його маркетингової діяльності.

Ключові слова: стратегія, маркетингова стратегія, маркетингова комунікаційна політика, розвиток підприємства, маркетингові комунікаційні стратегії, промисловий ринок.

Аннотация. Проведено исследование с целью определения наиболее привлекательных стратегий развития и маркетинговых коммуникаций промышленного предприятия. Проанализированы работы отечественных и зарубежных специалистов, что позволило сделать рекомендации предприятию по усовершенствованию его маркетинговой деятельности.

Ключевые слова: стратегия, маркетинговая стратегия, маркетинговая коммуникационная политика, развитие предприятия, маркетинговые коммуникационные стратегии, промышленный рынок.

Annotation. In this article, a study was conducted to identify the most attractive development strategies and marketing communications for an industrial enterprise. The works of domestic and foreign specialists were analyzed, which made it possible to make recommendations to the company in the direction of improving its marketing activities.

Keywords: strategy, marketing strategy, marketing communication policy, enterprise development, marketing communication strategies, industrial market.

На сьогодні стратегія – це основна ланка в управлінні підприємством, яка повинна забезпечувати сталий економічний розвиток підприємства, підвищення конкурентоспроможності виробленої ними продукції і послуг, що надаються.

В умовах жорсткої конкурентної боротьби і мінливої ситуації фірми повинні не тільки концентрувати увагу на внутрішньому стані справ, але і виробляти довгострокову стратегію поведінки, яка дозволяла б їм встигати за змінами, що відбуваються в їх оточенні.

Формування і реалізація стратегії розвитку будь-якого промислового підприємства протікають в умовах конкурентного ринку. Перефразовуючи відомого філософа Ф. Бекона, можна стверджувати, що ринок підкорюють, тільки підкоряючись йому [1]. Інакше кажучи, розробляючи і реалізуючи плани розвитку в умовах ринкової економіки, необхідно дотримуватися її законів, використовувати властиві для неї механізми, інструменти і методи.

Існує безліч визначень категорії «стратегія». Наприклад, за П. Друкером, стратегія – це спосіб реалізації теорії бізнесу в практичній діяльності, мета якої – забезпечити організації можливість досягнення бажаних результатів; стратегія дозволяє організації цілеспрямовано шукати і використовувати в своїх інтересах сприятливі можливості [2].

А. Чандлер, автор однієї з піонерських робіт у галузі стратегічного планування, вважає, що стратегія – «це визначення основних довгострокових цілей і завдань підприємства та затвердження курсу дій і розподілу ресурсів, необхідних для досягнення цих цілей» [3].

Зазвичай загальна стратегія промислового підприємства розробляється на кілька років вперед, конкретизується в різного роду проектах, програмах, планах, практичних діях і реалізується в процесі їх виконання. Значні витрати праці і часу багатьох людей, які необхідні для створення стратегії організації, не дозволяють їй часто міняти або серйозно коригувати, тому вона зазвичай формулюється в досить загальних виразах.

Загальна стратегія промислового підприємства повинна конкретизуватися у функціональних стратегіях.

На це момент у світі виділяють такі основні групи стратегій: базові, стратегії зростання і конкурентні. Базові стратегії (стратегія лідерства у витратах, стратегія диференціації, стратегія концентрації) визначають поведінку фірми щодо товарів, які вона виробляє, і ринків, на яких вона працює. Ці стратегії покликані забезпечити максимально ефективну діяльність фірми на цьому ринку з цим товаром. Стратегії зростання (стратегія інтенсивного

зростання, стратегія проникнення, стратегія розвитку ринків, стратегія інтеграційного сприяння) визначають розвиток фірми залежно від стану ринків і життєвого циклу товарів фірми. Ці стратегії забезпечують ефективний розвиток фірми.

Стратегії скорочення (стратегія ліквідації, стратегія «збору врожаю», стратегія скорочення, стратегія скорочення витрат) визначають дії фірми, коли потрібно перерозподілити ресурси або позбутися неефективних видів діяльності, а отже, підвищити свою ефективність. Конкурентні стратегії (стратегія «лідера», стратегія виклику, стратегія «наступного за лідером», стратегія «фахівця») визначають поведінку фірми щодо конкурентів залежно від їх положення в галузі і цілей фірми [4].

Приведемо опис кожної із стратегій розвитку підприємства:

1. Базові стратегії підприємства на промисловому ринку.

– «Стратегія лідерства у витратах. Ця базова стратегія спирається на продуктивність і зазвичай пов'язана з існуванням ефекту досвіду. Вона має на увазі ретельний контроль за постійними витратами, інвестиції в виробництво, спрямовані на реалізацію ефекту досвіду, ретельне опрацювання конструкції нових товарів, знижені збутові та рекламні витрати. У центрі уваги всієї стратегії – низькі витрати порівняно з конкурентами.

– Стратегія диференціації. Мета стратегії – надання товару характерних властивостей, які важливі для покупця і які відрізняють товар від пропозицій конкурентів.

– Стратегія концентрації (спеціалізації, фокусування). Стратегія спеціалізації, тобто концентрації на потребах одного сегмента або конкретної групи покупців, без прагнення охопити весь ринок. Мета тут полягає в тому, щоб задовольнити потреби обраного цільового сегмента краще, ніж конкуренти» [4].

2. Стратегії зростання підприємства на промисловому ринку.

– «Стратегія інтенсивного зростання. Ця стратегія актуальна, коли фірма ще не вичерпала повністю можливості, що пов'язані з її товарами на ринках, на яких вона діє.

– Стратегія проникнення. В рамках стратегії проникнення потрібно спробувати збільшити обсяг продажів наявних товарів на існуючих ринках.

– Стратегія розвитку ринків. Ця стратегія має на меті зростання обсягу продажів шляхом впровадження наявних товарів на нові ринки.

– Стратегія інтеграційного зростання. Стратегія цього типу виправдана, коли фірма може підвищити свою рентабельність, контролюючи різні стратегічно важливі для неї ланки в ланцюгу виробництва і продажу товару.

– Стратегія диверсифікації. Виправдана, якщо виробничий ланцюжок, в якому знаходиться фірма, надає мало можливостей для зростання або забезпечення рентабельності або тому, що позиції конкурентів дуже сильні, чи тому, що базовий ринок перебуває в стадії спаду. Розрізняють диверсифікацію центрировану, горизонтальну і конгломеративну» [4].

3. Стратегії скорочення підприємства на промисловому ринку. Ці стратегії реалізуються тоді, коли фірма має потребу в перерозподілі сил після тривалого періоду зростання або у зв'язку з необхідністю підвищення ефективності, коли спостерігаються спади і кардинальні зміни в економіці. У цих випадках фірми вдаються до використання стратегій цілеспрямованого і спланованого скорочення. Виділяються чотири типи стратегій цілеспрямованого скорочення бізнесу:

– «Стратегія ліквідації, що є граничним випадком стратегії скорочення і здійснюється тоді, коли фірма далі не може вести бізнес.

– Стратегія «збору врожаю», що передбачає відмову від довгострокового бізнесу на користь максимального отримання доходів у короткостроковій перспективі.

– Стратегія скорочення, що полягає в тому, що фірма закриває або продає один зі своїх підрозділів чи бізнесів, для того щоб здійснити довгострокову зміну кордонів ведення бізнесу. Часто ця стратегія реалізується диверсифікованими фірмами тоді, коли одне з виробництв погано поєднується з іншими.

– Стратегія скорочення витрат, основною ідеєю якої є пошук можливостей зменшення витрат і проведення відповідних заходів щодо їх скорочення. Ця стратегія має певні особливості, які полягають в тому, що вона більше орієнтована на усунення невеликих джерел витрат, та її реалізація носить характер тимчасових чи короткострокових заходів» [4].

4. Конкурентні стратегії підприємства на промисловому ринку.

– «Стратегія «лідера». Фірма-лідер ринку займає домінуючу позицію, причому це визнають і її конкуренти. У розпорядженні фірми-лідера є цілий набір стратегічних альтернатив.

– Стратегія «виклику». Фірма, що не займає домінуючої позиції, може атакувати лідера, тобто кинути йому виклик. Мета цієї стратегії – зайняти місце лідера. При цьому ключовим стає рішення двох найважливіших завдань: вибір плацдарму для атаки на лідера й оцінка його можливостей реакції і захисту.



– Стратегія «наступного за лідером». «Наступний за лідером» – це конкурент з невеликою часткою ринку, який вибирає адаптивну поведінку, погоджуючи свої рішення з рішеннями, прийнятими конкурентами.

– Стратегія «фахівця». «Спеціаліст» спеціалізується тільки на одному або декількох сегментах ринку, тобто його цікавить більше якісна сторона частки ринку. Ця стратегія найближче асоціюється зі стратегією спеціалізації М. Портера» [5].

Обрання стратегії розвитку підприємства є одним із головних етапів для обрання маркетингової стратегії підприємства, оскільки стратегія розвитку підприємства формується з метою здійснення виробничо-комерційної діяльності у повній відповідності до ринкової ситуації і можливостей підприємства, а маркетингова стратегія полягає у максимізації прибутку підприємства виходячи із можливостей підприємства.

В сучасних умовах маркетингова стратегія має комплексний характер, охоплюючи всі напрями діяльності промислового підприємства, і розраховується на довгостроковий період. Основою формування маркетингової стратегії повинен бути всебічний аналіз динамічно мінливої ринкової середовища і прогноз подальшого розвитку ринку [6].

Маркетингова стратегія показує, як можуть бути реалізовані цілі діяльності промислового підприємства. Вона не тільки повинна позначити продуктово-орієнтовану маркетингову діяльність, але і визначити технічні, виробничі і фінансові функції підприємства [9]. Виділяють такі основні стратегії маркетингу:

1. «Стратегія масового маркетингу. Інакше її називають стратегією переваг по витратах виробництва. У цьому випадку фірма-виробник нехтує відмінностями в сегментах і звертається до всього ринку відразу, тобто займається масовим виробництвом і продажем одного і того ж товару для всіх покупців відразу. Значна перевага такої стратегії – низький рівень витрат за рахунок масового виробництва (мінімальні витрати і низькі ціни) і єдиної маркетингової концепції. Крім того, ця стратегія забезпечує максимально широкі межі потенційного ринку.

2. Стратегія диференційованого маркетингу по товарах. Фірми виробляють різні види одного товару, що відрізняються споживчими властивостями, якістю, оформленням, упаковкою тощо і призначені для різних груп споживачів на ринку, тобто для безлічі сегментів. Фірми розраховують також на зростання повторних покупок, оскільки кожен товар створений для цієї групи споживачів і відповідає їх побажанням. Подібна стратегія передбачає значні витрати і націлена на великий ринок, пропонуючи безліч індивідуалізованих, що відрізняються один від одного видів товару, призначених для задоволення численних ринкових сегментів.

3. Стратегія концентрованого маркетингу. Фірма-виробник повинна концентрувати свої зусилля на одному або декількох нечисленних сегментах ринку, розробляти маркетингові підходи і виробляти товари в розрахунок на задоволення потреб саме цих груп покупців. Відповідно до цієї стратегії товар повинен максимально відповідати потребам відповідної групи покупців. Фірма повинна детально вивчити ринок з метою виявлення оптимального сегмента своєї діяльності.

4. Стратегія горизонтальної диверсифікації – розширення асортименту, складу продукції, що випускається, за рахунок виробництва нових виробів;

5. Стратегія концентричної диверсифікації – поповнення асортименту новими виробами, які з технічної або маркетингової точки зору схожі на наявні товари фірми;

6. Стратегія конгломеративної диверсифікації – вихід на нові ринки з новим продуктом. Передумовами для неї часто є значне накопичення капіталу в поєднанні з недоцільністю його застосування в основному бізнесі через обмежену місткість ринку та подання керівництва про ринкові можливості в незв'язаних з основною діяльністю областях.

7. Стратегія центрованої диверсифікації, що базується на пошуку і використанні ув'язнених в існуючому бізнесі додаткових можливостей для виробництва нових продуктів. При цьому існує виробництво залишається в центрі бізнесу, а нове виникає виходячи з тих можливостей, які укладені в освоєному ринку, використовуваний технології або інших сильних сторонах функціонування фірми» [8].

Завдяки проведеному контент-аналізу стратегій були виявлені основні стратегії розвитку та маркетингові стратегії промислового підприємства.

Для підприємства «Етуаль» найкращими стратегіями розвитку промислового підприємства є: стратегія концентрації, стратегія диференціації, стратегія «фахівця», тому що вони формують комунікаційну компетентність споживачів про професійну діяльність підприємства та специфіку послуг, що пропонуються промисловим підприємством, що, як наслідок, демонструє ситуацію на ринку.

Стратегія маркетингу, безумовно, залежить від стратегії розвитку підприємства і повинна її підтримувати. У випадку, якщо підприємство «Етуаль» обере стратегією розвитку підприємства стратегію «фахівця» або стратегію концентрації, то стратегія концентрованого маркетингу підійде краще за інші маркетингові стратегії, адже обидві стратегії розвитку націлені на задоволення потреб одного сегмента ринку і спрямовані на формування лояльності у потенційних споживачів. У випадку, якщо підприємство «Етуаль» обере стратегією розвитку підприєм-

ства стратегію диференціації, то серед усіх стратегій маркетингу слід обрати стратегію центрованої диверсифікації, адже для підприємства це є найлегшим видом диверсифікації, що дозволить в найкоротші терміни досягнути поставлених цілей.

Формування стратегії є важливим напрямком діяльності промислового підприємства. Всі засоби і методи в розробці стратегії повинні бути спрямовані на максимальне досягнення прибутковості виробництва і задоволення попиту споживача [10].

Науковий керівник – д-р екон. наук, професор Лисиця Н. М.

Література: 1. Виханский О. С. Стратегическое управление. М. : Гардарики, 2002. 296 с. 2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М. : Вильямс, 2010. 272 с. 3. Чандлер А. Видимая рука: управленческая революция в американском бизнесе. М. : [б. и.], 2006. 327 с. 4. Стратегія розвитку підприємства. URL: <https://www.gd.ru/articles/9584-strategiya-razvitiya-predpriyatiya>. 5. Портер М. Стратегія конкуренції. Київ : Основи, 2006. 255 с. 6. Балабанова Л. В. Маркетинговий менеджмент : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 354 с. 7. Армстронг Г., Вонг В., Котлер Ф., Сандерс Д. Основы маркетинга : учеб. пособие. М. : Вильямс, 2003. 943 с. 8. Маркетингова стратегія промислового підприємства. URL: <http://ekrost.ru/poster/marketingovaya-strategiya-promyshlennogo-predpriyatiya.html>. 9. Орлов П. А., Лисиця Н. М., Холодний Г. О. Сучасний маркетинг: аналіз і перспективи розвитку : наук. вид. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 212 с. 10. Лисиця Н. М. Социальный потенциал потребителей как основа формирования маркетинговой политики предприятия. *Бизнес Информ.* 2011. № 4. С. 150–153.

NEW LAWS THAT AWAIT SMALL AND MEDIUM BUSINESSES IN THE NEAR FUTURE

UDC 346.52

V. Vasenko

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

Annotation. *Determined what changes will await small and medium businesses. Influence of new laws on different groups of business. Control by the state government and changes in taxation.*

Keywords: *law, economic law, business, entrepreneur, changes, cash registers, cashback, taxation, entrepreneurial activity.*

Анотація. *Визначено, які зміни будуть очікувати малий та середній бізнес. Розглянуто вплив нових законів на різні групи бізнесу, контроль зі сторони державного уряду та зміни в оподаткуванні.*

Ключові слова: *право, господарське право, бізнес, підприємець, зміни, касові апарати, кешбек, оподаткування, підприємницька діяльність.*

Аннотация. *Определено, какие изменения будут ожидать малый и средний бизнес. Рассмотрены влияние новых законов на разные группы бизнеса, контроль со стороны государственного правительства и изменения в налогообложении.*

Ключевые слова: *право, хозяйственное право, бизнес, предприниматель, изменения, кассовые аппараты, кэшбэк, налогообложение, предпринимательская деятельность.*



Formulation of a problem. Most people want to have their own business and work for themselves, but every year it becomes more difficult. Due to the fact that people are trying in all possible ways to circumvent the law and increase income by paying less taxes, the state government has to introduce new changes and restrictions to control businesses. In this regard, the President of Ukraine on the 17th October, 2019 signed bills that regulate the use of payment transaction registrars (cash registers) in trade. It is talked about projects No. 1053-1 and № 1073.

The main aim of the study is to analyze what changes will be, how new laws will influence on all groups of businesses in Ukraine and what are time constrains for implementing these laws. It is necessary to determine advantages and disadvantages both for state government and for business representatives.

The President of Ukraine signed the laws № 128-IX «On Amendments to the Law of Ukraine», «On the Application of Registrars of Settlement Transactions in the Field of Trade, Public Catering and Services» [1] and № 129-IX «On Amendments to the Tax Code of Ukraine on the Detailing of Settlements in the Field of Trade and services» [2] that parliament adopted on September 20, 2019. They are aimed at protecting legal business from unfair competition, removing the share of cash payments, unaccounted goods from the shadow turnover, improving the efficiency of tax administration and state control over settlement transactions.

There are five main changes connected with individual entrepreneurs:

1. Mandatory use of cash registers.

Now, small businesses will be required to use the RSO-registrar of settlement operations. According to the article 2 paragraph 2 of the Law of Ukraine «On the Application of Registrars of Settlement Transactions in the Field of Trade, Public Catering and Services» we have that registrar of settlement operations – a device or software-technical complex that implements fiscal functions and is intended for registration of settlement transactions in the sale of goods (provision of services), transactions in the purchase and sale of foreign currency and / or the registration of the number of goods sold (services rendered), cash withdrawal operations for further transfer [3]. It means that single tax payers of groups 2, 3, and 4 will have to use cash register. For such entrepreneurs, the RSO will be mandatory, regardless of the type of activity, from January 1, 2021.

The exception is only 1 group (these are those who work without employees and whose annual revenue does not exceed 300,000 UAH). Also, without PSO, it will be possible to trade goods for cash in the markets, except for goods that are subject to warranty service.

From October 1, 2020, innovation will affect “risk groups”. These are single tax payers who will still be required to use PSO:

- sell jewelry and household products made of precious metals and stones;
- sell used goods in stores;
- sell medicines, medical devices and provide paid health services;
- sell technically sophisticated household appliances that are subject to warranty repairs;
- work like restaurants, cafes, fast food restaurants;
- travel agencies, travel operators;
- hotels;
- sell parts and equipment for motor vehicles in accordance with a list approved by the government [4].

According to the article 17 of the Law of Ukraine «On the Application of Registrars of Settlement Transactions in the Field of Trade, Public Catering and Services» if the requirements are violated, financial sanctions in the following amounts shall be applied to economic entities carrying out settlement operations for goods (services) [5]:

- non-use of cash register, use of unregistered cash register – 850 UAH;
- no control tape or the information on it is perverted – 510 UAH;
- sale using PSO unaccounted for non-excisable goods – 85 UAH;
- sale using PSO unaccounted for excisable goods – 5100 UAH;
- violation of the procedure for conducting operations with the execution of cash orders - 340 UAH;
- the use of PSO or software PSO as amended – 5100 UAH;
- non-reporting related to the use of PSO – 510 UAH.

2. New type of PSO – for smartphones and laptops.

Approximately, from the spring of 2020, software PSOs should become available to entrepreneurs. This means that they can use a smartphone and laptop as a cash register. Firstly, it will be available only with Windows and Android operating systems, there is no app for iOS.

The software PSO is called E-Receipt (e-check - electronic check).

It will be possible to register an electronic cash register through an electronic account. He will be able to work offline for up to 36 hours.

For testing, software PSO can be downloaded from the tax website.

Scheme of work:

- Installation of electronic PSO.
 - Registration of a cashbox.
 - Entering a list of goods.
3. Introduction of an electronic check.

Instead of a paper check or with it, the entrepreneur will be able to give an electronic check to the client. It will work together with software PSO. After the buyer selects a product or service, the entrepreneur must scan the QR-code or barcode of the product with a smartphone. The check will be generated on the tax service server and will come back to the businessman's phone. It can be sent to the buyer through the messengers or he can scan the electronic check using the same QR code.

If the receipt contains all the items for which the client paid, then the operation is completed. If one or several positions with a value above 850 hryvnias are missing, then the buyer can fill out a complaint and receive compensation – cashback.

4. Cashback.

Cashback starts working on October 1, 2020. As mentioned above, if the entrepreneur issued a fully or partially not fiscalized check, the client may complain. According to the article 40 of Constitution of Ukraine «Everyone has the right to send individual or collective written appeals or to personally address the public authorities, local self-government bodies and officials and officials of these bodies, who are obliged to consider the petition and give a reasoned answer within the time limit established by law» [6].

If a tax audit confirms this fact, the entrepreneur will be required to pay a fine in the amount of 150 % of the cost of goods sold not by check. Part of the fine in monetary terms will be received by the buyer (after a full verification of the complaint), and part of the state budget. It is noted that cashback is not applied if the check is not issued.

At the same time, the entrepreneur will be required to pay a fine of at least 850 hryvnias to refuse to issue a check – this is the first time. In subsequent times – at least 1700 hryvnia.

5. Other changes.

The new laws prohibit a simplified taxation system for entrepreneurs who provide mail services (except courier delivery), mobile telephony with the right of technical maintenance, companies for the maintenance and operation of telecommunication networks, broadcasting networks, wire broadcasting and television networks.

From January 1, 2021, the maximum limit for the annual income of PPE (physical person-entrepreneur) of the 2nd group rises – from 1.5 million to 2.5 million UAH. If the income of the PPE exceeded 1 million UAH, he should start using the cash register in the next calendar period.

Businesses were obliged to keep records of goods, and during the audit provide documents on the accounting and origin of goods (possible in electronic form). It does not apply to PPE on single tax that are not registered by payers of value added tax (VAT).

Conclusion. All these changes are aimed not to oppress small business, but to large businesses. Government introduced new laws in order to control large enterprises, which register their activities as a group of PPE's, thereby reducing the amount of tax payments. So, during next two years businesses should adapt to changes and successful implementation of these laws is projected.

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

Literature: 1. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» щодо детінізації розрахунків в сфері торгівлі і послуг від 20.09.2019 № 128-IX. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66721. **2.** Проект Закону про внесення змін до Податкового кодексу України щодо детінізації розрахунків в сфері торгівлі і послуг від 20.09.2019 № 129-IX. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66303. **3.** Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг : Закон України

від 20.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265/95-%D0%B2%D1%80>. **4.** Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо детінізації розрахунків у сфері торгівлі і послуг : Закон України від 20.09.2019 № 129-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/129-20>. **5.** Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг : Закон України від 20.09.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265/95-%D0%B2%D1%80>. **6.** 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>.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 331.55(477)

Віріцагіна Ю. С.

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

***Анотація.** Досліджено сутність дефініції «трудова мобільність», надано свою інтерпретацію поняття трудової мобільності. Розглянуто види, заходи та стадії трудової мобільності, досліджено ознаки сучасного ринку праці в Україні. Проаналізовано фактори, які впливають на процес трудової мобільності.*

***Ключові слова:** ринок праці, трудова мобільність, безробіття, робоча сила.*

***Аннотация.** Исследована сущность дефиниции «трудова мобільность», предоставлена своя интерпретация понятия трудовой мобільности. Рассмотрены виды, меры и стадии трудовой мобільности, исследованы признаки современного рынка труда в Украине. Проанализировано факторы, влияющие на процесс трудовой мобільности.*

***Ключевые слова:** рынок труда, трудовая мобільность, безработица, рабочая сила.*

***Annotation.** The essence of the definition of “labor mobility” is investigated, the author provided his own interpretation of the concept of labor mobility. The types, measures and stages of labor mobility are examined, the signs of the modern labor market in Ukraine are investigated. The factors influencing the process of labor mobility are analyzed.*

***Keywords:** labor market, labor mobility, unemployment, work force.*

У сучасних умовах глобалізації світового простору важливого значення набуває питання щодо формування і ефективної діяльності ринку праці та його елементів. При визначенні шляхів реформування ринку праці в сучасних умовах на перший план виходить необхідність вивчення особливостей трудової мобільності як однієї з основних умов розвитку трудових відносин. Розвиток науково-технічного прогресу підсилює потребу в мобільності робочої сили для підтримання її конкурентоспроможності, обмеження структурного безробіття та ефективного використання трудового потенціалу.

Сучасний стан відтворення робочої сили не відповідає потребам її переходу до інформаційного суспільства, а тим більше – до економіки знань, і ринкові механізми не здатні забезпечити вагому підтримку процесу відтворення робочої сили, застосовуючи державне регулювання та систему макроекономічних заходів за основними напрямками.

Мета статті полягає у теоретичному опрацюванні факторів, що впливають на трудову мобільність, і наданні практичних рекомендацій щодо підвищення трудової мобільності в умовах ринку праці України.

У науковій літературі значна увага приділяється проблемам ринку праці та його елементам. Багато вчених розглядають питання мобільності на ринку праці, а саме О. М. Білик [1], В. В. Близнюк [2], В. Я. Брич [3],

С. Ю. Гончарова [4], А. М. Колот [5], О. В. Любченко [6] та ін. Але між науковцями немає єдності в понятті «трудова мобільність», існують різні думки з цього приводу. Одні вважають, що це різні поняття, а інші висловлюють думку про те, що вони є синонімами.

Зазвичай під робочою силою розуміється суб'єкт, працездатний вік якого обмежений у часі. Тобто необхідний безперервний рух – це запорука необхідного рівня розвитку підприємств і країни в цілому. Необхідно зазначити, що сучасне суспільство не може розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників. Методологія дослідження мобільності у контексті теорії людського капіталу передбачає, що трудову мобільність необхідно розглядати як потенційну та реалізовану. Трудова мобільність характеризується як здатність людини до нагромадження людського капіталу та здібність ефективно розпоряджатися своїми продуктивними здібностями [1]. Найчастіше трудова мобільність (трудові переміщення) розглядається як одна з форм соціальних переміщень, що являє собою процес зміни місця застосування праці та змінює місце працівника в системі суспільного поділу праці.

На думку автора, трудову мобільність необхідно досліджувати як атрибут ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місць і видів трудової діяльності, за допомогою якого формуються умови для вільного розвитку людини.

Саме тому розробка нових підходів до глибокого вивчення сутності трудової мобільності і практичного застосування системи характеристик оцінювання рівня мобільності стає одним з напрямків розвитку теорії людського капіталу. Оцінку рівня мобільності слід проводити на кожній із стадій її реалізації. Цей підхід дозволить отримати найбільш точну інформацію не лише про фактичну, а й про потенційну мобільність.

Головною ознакою сучасного ринку праці є невідповідність запропонованої робочої сили потребам роботодавця. Тому, з одного боку, ми маємо впродовж тривалого періоду вакантні посади на підприємствах, в організаціях та установах, з іншого – велику «навантаженість», тобто претендентів на вільне робоче місце. Головна причина такого становища – низький рівень не тільки професійної, а іноді навіть освітньої підготовки [7].

Схематично види та заходи щодо трудової мобільності можна подати у такому вигляді (рис. 1).

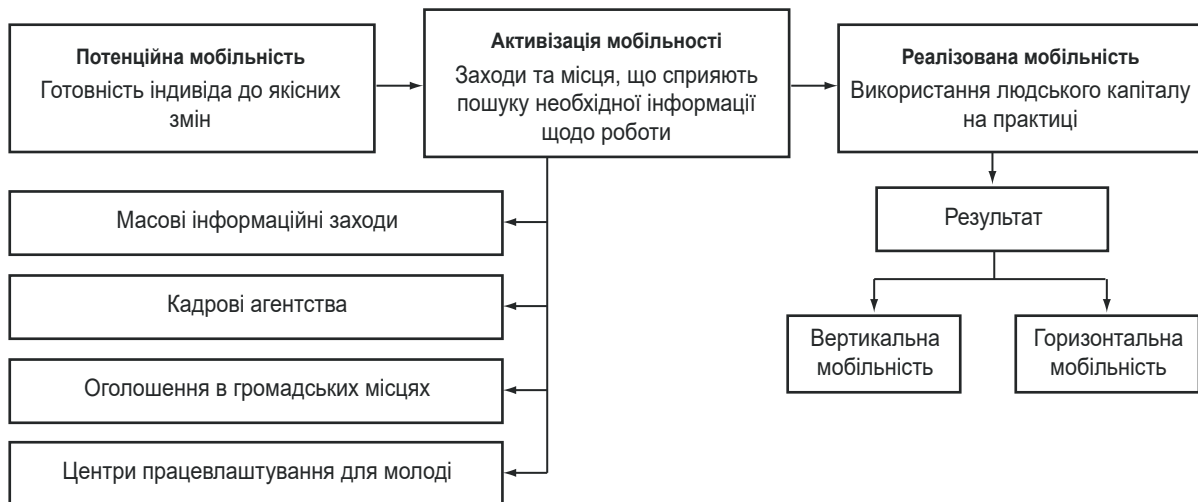


Рис. 1. Види та заходи щодо трудової мобільності

О. М. Білик [1] вважає, що саме так виглядають стадії індивідуальної трудової мобільності, але, на думку автора, необхідно розширити етапи активізації мобільності, додавши приклади заходів і місць пошуку інформації.

Процеси глобалізації та інтеграції, становлення постіндустріального інформаційного суспільства, у якому інформація та комунікаційні технології стають основним економічним ресурсом разом із наукоємними технологіями, наявністю головного суб'єкта виробничо-економічної діяльності – робітника інтелектуальної праці, потребує формування високоосвіченого, професійно-фахового персоналу, спроможного до постійного самовдосконалення, підвищення кваліфікації, оновлення знань, готового до здобуття сучасних інформаційних і технологічних навичок [7]. На сучасному етапі розвитку науково-технічні зв'язки є системою найрізноманітніших стосунків, що виникають на рівні організацій, об'єднань підприємств, так і на рівні держав і міждержавних організацій. Від ступеня впровадження інновацій залежить рівень якості продукції і підвищення продуктивності праці, а отже, і місце держави в міжнародному поділі праці.

Також слід зазначити, що ступінь трудової мобільності характеризується такими факторами, як: динаміка розвитку економіки або спаду; обсяг інвестицій в національну економіку; рівень інфляції; зростання рівня потреб

населення; диференціація в оплаті праці. Динаміка розвитку економіки характеризується зменшенням безробіття, створення нових робочих місць, відкриття нових підприємств, тобто збільшуються можливості для переходу на нове робоче місце. Спад економіки характеризується скороченням кадрів на підприємстві, страх втратити робоче місце, що стримує процес трудової мобільності населення.

Зростання інвестицій в економіку призводить до збільшення обсягів виробництва, попиту на окремі професії, тобто відбувається процес розширення можливостей для мобільності працівників. За високої інфляції відбувається зменшення реальних доходів населення, що змушує населення шукати додаткові джерела грошових надходжень. Необхідно зазначити, що в цьому випадку працівники освоюють нові знання та професії.

Мобільність робочої сили стимулює зростання рівня потреб населення, а саме підвищення рівня кваліфікації, отримання освіти та спеціальної підготовки для підвищення рівня заробітної плати. Необхідно зазначити, що такі чинники, як розвиток інтеграційних процесів, відмінності в умовах проживання працівників, нерівномірність розміщення населення впливає на масштаби трудової мобільності.

Умовами забезпечення зайнятості є стан розвитку ринку праці, який визначається отриманням якісної освіти, рівнем економічного становища та правового забезпечення в країні. Створення умов для раціонального та ефективного формування зайнятості здійснюється шляхом реалізації заходів державної політики у сфері молоді, так як молодь – це група, яка готова до змін соціальних, економічних і технологічних новацій. Молодь – це рушійна сила країни. Вона має найбільші переваги на ринку праці, а саме молодий вік, який передбачає великий трудовий потенціал; стан фізичного здоров'я, менша кількість інвалідів, що отримали професійне захворювання на виробництві; рівень освіти, наявність професійно-технічної освіти, що відповідає всім вимогам і стандартам, які актуальні на ринку професій. Також сучасній молоді притаманна територіальна мобільність, що пов'язана зі вступом до навчальних закладів освіти, призовом на військову службу, одруженням або пошуком роботи, але необхідно зауважити таку негативну тенденцію як виїзд закордон, що призводить до зменшення частки трудового потенціалу на ринку праці України.

На думку автора, шляхи для удосконалення політики зайнятості та підвищення трудової мобільності – це, перш за все, встановлення балансу між заходами щодо створення робочих місць і рівнем пропозиції праці; закріплення інституційної бази для розробки політичних заходів за рахунок посилення потенціалу міністерств праці; посилення ролі державних служб зайнятості і закріплення їх потенціалу в пошуку нових вакансій шляхом підвищення кваліфікації безробітних; розробка інструментів для моніторингу ринку праці і оцінка її ефективності.

Проведене дослідження дало можливість надати власне визначення трудової мобільності як динамічного явища, що характеризується готовністю до зміни трудової діяльності (у тому числі географічного переміщення), робочого місця, функцій в сфері праці, інших трудових умов під впливом активних змін у макросередовищі, кінцевою метою якого є подальший розвиток трудового та особистісного потенціалу.

Подальшим напрямком дослідження в цій сфері є концепція «Flexicurity» як модель підвищення трудової мобільності. Останнім часом ця модель дуже часто озвучується в дискусіях по соціальній проблематиці, особливо в Європі, але в країнах СНД вона не дуже поширена. Концепція «Flexicurity» дозволяє поєднувати підвищену гнучкість ринку праці при збереженні основних соціальних гарантій, дає змогу краще розподілити людські ресурси і запобігає зростанню неформальної (тіньової) зайнятості.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Гончарова С. Ю.

Література: 1. Білик О. М. Інтелектуальна мобільність населення України. *Науковий вісник ЧДІЕУ*. 2012. № 4. С. 125–131. 2. Близнюк В. В. Особливості трудової мобільності українського ринку праці. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_16/Blizni.pdf. 3. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення (теорія, методологія, тенденції розвитку) : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.2001. Львів, 2004. 36 с. 4. Honcharova S., Sotnikova Yu. Forced labor migration: current challenges for the state and the ways of their solution. *Actual problems of economics*. 2015. No. 5. P. 351–355. 5. Колот А. М., Гнибіденко І. Ф., Герасименко О. О. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2015. 295 с. 6. Любченко О. В. Визначення особливостей мобільності за видами економічної діяльності та секторами економік і їх зв'язок з рівнем доходів працівників. *Український соціум*. 2012. № 4. С. 161–170. 7. Якість робочої сили. URL: http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/27628/10/7.ЯК_СТРРОБОЧОЇ_СИЛИ.pdf.

ПОЗИТИВНІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЩОДО ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

УДК 349.2"2017"+347.754(477)

Верещака А. О.

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

Анотація. Проаналізовано та зіставлено чинний Кодекс законів про працю України і проект Трудового кодексу з правками 2017 року з питань трудового договору. Виділено основні позитивні аспекти, що висвітлює проект Трудового кодексу.

Ключові слова: трудовий договір, дистанційна робота, трудовий контракт, відшкодування, проект Трудового кодексу, кодекс законів про працю України.

Аннотация. Проанализированы и сопоставлен действующий Кодекс законов о труде Украины и проект Трудового кодекса с правками 2017 года по вопросам трудового договора. Выделены основные позитивные аспекты, которые вмещает в себе проект Трудового кодекса.

Ключевые слова: трудовой договор, дистанционная работа, трудовой контракт, возмещение, проект Трудового кодекса, кодекс законов о труде Украины.

Annotation. Analyzed and compared the current labor code of Ukraine and the draft Labor code with the amendments of 2017 on the employment contract. The main positive aspects of the draft Labor code are highlighted.

Keywords: labor contract, distance work, labor contract, compensation, draft Labor Code, Labor Code of Ukraine.

У Міністерстві соціальної політики впевнені в тому, що система тих принципів трудового права, що існує зараз, не повною мірою задовольняє потреби часу, а також цілям та завданням, котрі ставить перед собою незалежна Україна. Як вважають деякі експерти, проект Трудового кодексу охоплює ті норми, які не регулюються чинним КЗпП України, але зустрічаються на ринку праці. Це такі види діяльності, як: аутсорсинг, фріланс, аутстафінг та ін.

Метою написання статті є виявлення та висвітлення позитивних змін у Трудовому кодексі, що стосуються питання трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій цієї теми досліджували такі науковці, як І. Аксьонов, Н. Васильченко, З. Ганаєва, О. Кисельова, А. Пилипенко та ін. У працях і дослідженнях цих авторів розкрито багато питань правового аналізу порівняння норм КЗпП та проекту Трудового кодексу України. Проте чимало суперечностей залишаються досі не вирішеними, що зумовлює актуальність цієї проблеми і подальше її дослідження.

У Верховній Раді зареєстровано проект Трудового кодексу України (реєстр. № 0955). Вперше цей проект почали розглядати ще у грудні 2014 року, коли він був зареєстрований. У період з 2015 по 2017 роки робочою групою, яка складалася з представників уряду, профспілок, роботодавців, науковців у галузі трудового права, було проведено понад 40 засідань, на яких розглянули та прийняли рішення приблизно по 1885 пропозиціях щодо відповідного законопроекту [1].

Проект Трудового кодексу є досить об'ємним нормативно-правовим актом, який складається з 385 статей, які розділені на 9 книг, а також прикінцевих та перехідних положень. Основним завданням проекту Трудового кодексу є врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками в сучасних економічних умовах для забезпечення сталого розвитку країни [2].

Слід зауважити, що в Міжнародній організації праці проводили експертизу проекту Трудового кодексу для адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів.

Цей законопроект був розглянутий на комітеті Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. До позитивних нововведень проекту Трудового кодексу можна віднести умови про роботу вдома відповідно до ст. 42 [3].

Дистанційна робота вже давно займає вагомому частину ринку праці. Передумовою є те, що з розвитком інформаційних технологій у працівників все менше потреба відвідувати офіси, витрачаючи багато часу на дорогу.

На сьогодні праця надомників регулюється Положенням про умови праці надомників, котре було затверджено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99, з урахуванням, що його норми, які суперечать законодавству України, не діють, а також на них поширюються норми КЗпП України. Основні положення цієї постанови внесені до проекту Трудового кодексу та передбачають нижчевикладене [4].

Про виконання роботи вдома сторони можуть домовитися під час укладення трудового договору або пізніше, за умови, що вдома у працівника є всі умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.

Трудовий договір про дистанційну роботу також може містити в собі пункти, які передбачають використання працівником власного обладнання та інструментів, при цьому робітнику гарантують відповідну компенсацію за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням безпосередньо роботи, таких як плати за електроенергію, водопостачання тощо.

Порядок і строки, в які працівників забезпечують сировиною, розраховують за виготовлену продукцію, відшкодовують вартість матеріалів, вивозять готову продукцію, встановлюються трудовим договором.

У тому випадку, коли працівник здає готову продукцію безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання сировини та здачу готової продукції, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

Таким чином, це є позитивним моментом, адже регулювання дистанційної роботи знайшло своє відображення в проекті Трудового кодексу, що певною мірою усуне суперечності при оформленні такого виду трудових відносин. Крім того, ст. 43 передбачає можливість працівника виконувати роботу за сумісництвом. Як ідеться в законопроекті, «робота за сумісництвом може виконуватися працівником або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво)». Важливим моментом є те, що працівник має право укладати кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом [3].

У ст. 33 проекту Трудового кодексу закріплено винятково письмову форму трудового договору [3].

Згідно з чинним КЗпП трудовий договір може укладатися як у письмовій, так і в усній формах, але тут також вказані ті ситуації в яких обов'язкова письмова форма трудового договору [5].

На відміну від чинного КЗпП, проект пропонує укладати трудовий договір лише у письмовій формі, у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Зміни до трудового договору оформляють у такому самому порядку. Таке нововведення корисне, тому що допоможе запобігти непорозумінням між роботодавцем і працівником, які виникали у разі укладення трудового договору в усній формі.

Слід звернути увагу на те, що контракт як особливий вид трудового договору проект не передбачає. З моменту, коли проект набуде чинності, всі трудові контракти будуть вважатися терміновими трудовими договорами.

Відповідно до ч. 5 ст. 49 цього проекту за наявності письмової згоди особи, яку приймають на роботу, роботодавець може збирати інформацію про попередню її роботу, що надасть більш повну картину про навички та досвід претендента на практиці. У разі відмови від надання письмової згоди на збирання інформації роботодавець не може скористатися цим як приводом для відмови у працевлаштуванні, що дуже гарно для працівників, адже саме це зауваження запобігає зловживанню з боку роботодавців [3].

На думку юриста, суперечливими аспектами проекту Трудового кодексу є розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (ст. 92 проекту Трудового кодексу).

«Відповідно до цієї норми трудовий договір за ініціативою роботодавця, на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків, може бути розірвано (зокрема, у разі розголошення працівником комерційної інформації). Зазначена норма є досить суперечливою, оскільки може призвести до значних порушень прав працівників, адже на сьогодні жодним законом не визначено, що є «комерційною інформацією». Таким чином, роботодавці отримують можливість підвести під це визначення будь-яку інформацію, яка стосується діяльності компанії, а у випадку її розголошення – звільнити працівника за власною ініціативою», – зазначає Олександр Мігдаль [6].

Проте, відповідно до ст. 505 Цивільного кодексу України, «комерційною таємницею» є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певною мірою є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які зазвичай мають справу з інформацією такого роду, через що й набуває комерційну цінність і є предметом заходів, відповідних наявним обставинам, щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [7].

Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, але винятком є ті, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Отже, роботодавець все ж таки не матиме права проголошувати комерційною таємницею ті відомості, які відповідно до закону є публічними і не становлять комерційної таємниці.



Як висновок варто наголосити, що КЗпП, який був прийнятий ще в 1971 році, не повною мірою здійснює регулювання всіх питань, які виникають у трудовому праві в сучасних умовах, і, як наслідок, слід зазначити, що прийняття проекту Трудового кодексу неминуче і вкрай необхідне Україні.

Безперечно, до чинного КЗпП багато разів вносили зміни, метою яких було його вдосконалення, але все ж таки є низка нагальних питань в трудовому праві, які залишаються неврегульованими.

Загалом запорукою створення відкритої конкурентної індустріальної економіки є Трудовий кодекс. Це є досить актуальним для України на цьому етапі, коли ринок праці проходить період свого становлення.

Водночас норми КЗпП не можуть забезпечити досягнення цієї мети. Результатом цього є купа негативних наслідків, зокрема, таких як: високий рівень порушень фундаментальних норм трудового права, зокрема, невіплата заробітної плати; нелегальна зайнятість; вкрай низька мобільність робочої сили; перешкоджання встановленню для підприємств та працівників раціональних режимів праці (тривалості робочого часу, графіків роботи, можливості використання дистанційної та змінної роботи, виконання робіт на дому тощо). Перераховані вище обставини, своєю чергою, обмежують організацію бізнесу та вторинної зайнятості [6].

Норми законопроекту № 1658, на відміну від норм чинного КЗпП, передбачають запровадження більш гнучких форм обліку та планування робочого часу. При цьому новий Трудовий кодекс є більш збалансованим та повною мірою забезпечує інтереси роботодавців і працівників.

Після ухвалення проекту Трудового кодексу передбачається скасування КЗпП України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», що є позитивним аспектом, оскільки один законодавчий акт об'єднає в собі всі нюанси правового регулювання трудових відносин.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Швидкий пошук надійних рішень і практичної інформації. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-novosti-zakonodatelstva-1-izmeneniya-v-proekte-trudovogo-kodeksa>. 2. Юридична газета / Проект трудового кодексу: «за» і «проти». URL: <http://yurgazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-iproti.html>. 3. Ліга закон / Проект (тираж 24.07.2017) Трудовий кодекс України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200V.html. 4. Положення про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0275400-81>. 5. Кодекс законів про працю України від 25.09.2019 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 6. ZIK / Новий Трудовий кодекс: які зміни він принесе працівнику і працедавцю. URL: https://zik.ua/news/2018/04/10/novyy_trudovyy_kodeks_yaki_zminy_vin_prynese_prprpratsiv_i_pratsedavtsyu_1301563. 7. Цивільний кодекс України від 02.11.2019 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/%D1%86%D0%BA>.



ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЗМІНИ СУЧАСНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

УДК 349.2

Водолажченко М. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто мету та завдання розробки нового Трудового кодексу України для сучасного регулювання умов праці. Досліджено окремі норми проекту Трудового кодексу України щодо захисту трудових прав і гарантій працівників. Проаналізовано його відмінність від чинного Кодексу законів про працю.

Ключові слова: право на працю, проект Трудового кодексу України, законодавство, нормативно-правовий акт, працівник, роботодавець, трудові правовідносини.

Аннотация. Рассмотрены цели и задачи разработки нового Трудового кодекса Украины для современного регулирования условий труда. Исследованы отдельные нормы проекта Трудового кодекса Украины по защите трудовых прав и гарантий работников. Проанализированы его отличия от действующего Кодекса законов про труд.

Ключевые слова: право на труд, проект Трудового кодекса Украины, законодательство, нормативно-правовой акт, работник, работодатель, трудовые правоотношения.

Annotation. The purpose and tasks of developing a new Labor Code of Ukraine for modern regulation of working conditions are considered. Separate rules of the draft Labor Code of Ukraine on protection of labor rights and guarantees of employees have been investigated. Another difference from the current Labor Code has been analyzed.

Keywords: right to work, draft Labor Code of Ukraine, legislation, legal act, employee, employer, labor relations.

На сьогодні українське законодавство дуже динамічне, зміни торкаються всіх сфер суспільного життя і їх правового регулювання. Україна давно потребує нового трудового законодавства, що визначає основні принципи правового регулювання трудових відносин, щоб замінити їм Кодекс законів про працю, ухвалений ще в 1971 році [1]. Проект нового Трудового кодексу України містить низку норм, що концептуально по-новому визначають механізм правового регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівником. Він дасть можливість розв'язати проблеми трудових відносин, що існували в країні роками.

Метою написання статті є обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України.

Зміст проекту Трудового кодексу неодноразово був предметом наукових дискусій. Зокрема, цьому присвячено праці таких учених, як П. Д. Пилипенко, А. Р. Мацюк, Г. І. Чанишева, О. В. Стасів, В. С. Венедиктова, Н. М. Хуторян та ін. Однак безліч питань залишаються дискусійними та вимагають нового вирішення.

Конституція України проголошує право на працю та заборону застосування примусової праці (ст. 43) [2], трудові права та гарантії їхнього забезпечення містяться у нормах Кодексу законів про працю України та численних законах, що були прийняті за роки незалежності України та регулюють окремі аспекти трудових відносин (Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші). Незважаючи на численні зміни та доповнення, КЗпП України давно вже не відповідає сучасним вимогам до кодифікованого нормативного акта, його структура та наповнення застарілі та не відтворюють сучасного стану ринку праці. Ці чинники зумовлюють необхідність термінового реформування трудового законодавства, насамперед у формі прийняття нового Трудового кодексу України.

Основною метою проекту Трудового кодексу є врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками в сучасних економічних умовах для забезпечення сталого розвитку країни. Така робота відбувалася при різних парламентах, урядах, президентах та за участі різних міжнародних експертів. На сьогодні очевидною є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини. Загалом місія нового Трудового кодексу полягає не у посиленні регулювання трудових відносин, а у полегшенні цього процесу та спрощенні процесів наймання і використання трудових ресурсів.

Проект Трудового кодексу є досить об'ємним нормативно-правовим актом, який містить 398 статей та складається з дев'яти книг, а також прикінцевих і перехідних положень. На думку деяких експертів, доопрацьований проект Трудового кодексу втілює працю фахівців за останні 15 років і містить норми, які не передбачені чинним КЗпП України, але практикуються на ринку праці [3].

Норми проекту нового законодавчого акта, що регулює відносини у сфері трудової діяльності, в цілому, носять неоднозначний характер. Громадськість та законодавці по різному оцінюють їх зміст [4]. Думки варіюють до прямо протилежних поглядів на наслідки прийняття цього Кодексу. Одні вважають, що цей закон допоможе захистити права трудящих і підвищить соціальні гарантії для працівників, інші ж, навпаки, впевнені в тому, що новий Трудовий кодекс України (як і попередні проекти) перетворить працівника фактично у раба роботодавця, а його прийняття викличе масові протести і невдоволення в суспільстві [5].

Порівняно із чинним трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо:

- формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах;
- визнання цивільно-правових відносин трудовими;
- порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення;
- уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом;
- установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

Прийняття Трудового кодексу забезпечить правове регулювання трудових правовідносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, усунення існуючих неузгодженостей між законодавчими актами у сфері праці, а також сприятиме подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин [6].

Основні зміни до положень, що стосуються соціально-трудова відносин на ринку праці, спрямовані на внесення більшої визначеності у трудові відносини з огляду на складність застосування раніше чинного законодавства та численні трудові спори, породжені цією складністю. Трудовому договору надається значення повноцінного юридичного акта, вихід за межі якого не допускається, а також розмежовано поняття трудових відносин і трудового договору як різних правових явищ. Також внесено пропозиції щодо заміни механізму переміщення працівників і зміни істотних умов праці, подано перелік підстав відсторонення працівників від роботи, значно обмежено можливість звільнення за ініціативою роботодавця з підстави невідповідності працівника [7].

Потреба у прийнятті нового Трудового кодексу в Україні назріла давно, оскільки існує низка прогалин у трудовому законодавстві, не врегульовано нові форми трудових відносин, що значно послаблює рівень захисту трудових прав працівників. Відповідно, з урахуванням зауважень і пропозицій міжнародних інституцій та з дотриманням наявних міжнародних трудових стандартів слід прискорити реформування трудового права і законодавства для забезпечення неухильного дотримання основоположних прав і свобод людини в Україні [6].

Проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування. Положеннями цього документа при різних режимах робочого часу встановлюється, що основою для визначення норми робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з рівною тривалістю роботи кожного дня тижня. Також пропонується в колективному договорі передбачати порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці, а право їх встановлення відповідно до умов колективного договору надати роботодавцеві. Проведено розмежування таких правових категорій, як винагорода за працю, гарантія та компенсація, що визначали заробітну плату.

Трудовий кодекс має відповідати таким умовам:

- повинен адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві;
- норми Трудового кодексу не повинні суперечити встановленим положенням загальної теорії права;
- до розробки пропозицій щодо вдосконалення проекту Трудового кодексу обов'язково потрібно залучити вчених-фахівців із трудового права, що забезпечить стабільність кодексу – одну з ознак його високої якості;
- максимально наповнити новий Трудовий кодекс конкретними нормами, а не абстрактними відсилками;
- норми кодексу повинні бути зрозумілими кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють [8].

Основним позитивним результатом розроблення і прийняття Трудового кодексу України є його спрямованість на вдосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин, оновлення трудового законодавства і його адаптація до нових економічних умов з одночасним збереженням дієвих і випробуваних практикою правових механізмів реалізації трудових прав та досягнутого рівня соціально-трудова гарантій для найманих працівників як економічно слабшої сторони у відносинах із роботодавцем [9].



Однією з основних проблем, з якою доведеться певний час миритись, є те, що з набранням чинності проекту Трудового кодексу вся судова практика з трудових питань, яка формувалася десятиліттями, виявиться застарілою, а для формування нової знадобиться досить тривалий час. Особливою проблемою стане приведення у відповідність до проекту Трудового кодексу генеральної угоди, усіх галузевих угод і колективних договорів в Україні. Для розв'язання цієї проблеми доведеться долучити чимало фахівців, а цей процес може тривати довго [10].

Найголовнішим завданням цього правового акта має бути досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів перших і збереження ефективного суспільного виробництва.

Таким чином, прийняття Трудового кодексу є необхідним для покращення та удосконалення трудового законодавства. Проект Трудового кодексу містить низку положень і цікаві пропозиції, але загалом потребує дещо новішого, прогресивнішого, європейського підходу до реалізації працівниками права на працю. На нашу думку, при написанні Проекту Трудового Закону потрібно приділити багато часу, задіяти юристів, профспілки, все ще раз ретельно зважити, переглянути, вдатися до прикладів демократичних держав, думати не тільки про роботодавців, а й про працівників, які, можна сказати, продають свої сили, як фізичні, так і інтелектуальні. Адже ті зміни, які пропонується запровадити цим актом, дещо нагадують зміни і доповнення до чинного Кодексу законів про працю України. Попри це хотілося би, щоб новий Трудовий кодекс відображав якнайповніше європейський напрям розвитку нашої держави.

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

Література: 1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Трудовий кодекс України : Проект Закону від 24.07.2017 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 4. Бутинська Р. Я. Проект трудового кодексу України: Загальний огляд. *Науковий вісник*. 2017. № 2. С. 78–90. 5. Комаренко А. М. Що день прийдешній нам готує... (щодо проекту Трудового кодексу України). *Правова держава*. 2017. № 27. С. 91–96. 6. Кельман Л. М. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання. *Право України*. 2011. № 2. С. 235–241. 7. Білик І. В. Новий трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України*. 2014. Вип. 24.5. С. 208–214. 8. Єрофеєнко Л. В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 92–95. 9. Теплюк М., Святоцький О. Прийняття нового Трудового кодексу України – необхідний крок в адаптації трудового законодавства до нових економічних наук. *Право України*. 2009. № 3. С. 4–6. 10. Мігдаль О. Проект Трудового кодексу: «за» і «проти». URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>.



ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСОРСИНГУ Й АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ

УДК 005.591.4:005.58

Водяшина В. В.

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

Анотація. Розглянуті поняття аутсорсингу й аутстафінгу. Досліджено та висвітлено основні проблеми, які виникають у правовому регулюванні цих видів діяльності в Україні у зв'язку з недосконалістю та застарілістю законодавчої бази.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, роботодавець, працівник, правовідносини, законодавство, регулювання, проблеми.

Анотація. Рассмотрены понятия аутсорсинга и аутстаффинга. Исследованы и освещены основные проблемы, которые возникают при правовом регулировании этих видов деятельности в Украине в связи с несовершенством и устарелой законодательной базы.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, работодатель, работник, правоотношения, законодательство, регулирование, проблемы.

Annotation. In this article we have discussed main concepts of outsourcing and outstaffing. Also, we have researched and highlighted main problems with which we can come across when regulating these activities in Ukraine due outdated legislative framework are also investigated and highlighted.

Keywords: outsourcing, outstaffing, employer, employee, legal relations, legislation, regulation, problems.

На сьогодні в Україні здійснюється багато змін у різних сферах, країна розвивається, її прогрес впливає на суспільство в цілому та на окремі його складові. Зміни не пройшли сферу правовідносин між працівником і роботодавцем – з'явилися нові форми зайнятості. Якщо раніше ринок праці складався лише зі стандартних форм зайнятості, на якому правовідносини між працівником і роботодавцем мали безпосередній характер, обов'язково укладався договір, і працівник наділявся роботою, то зараз здійснюється суттєвий відхід від такого розуміння трудових правовідносин.

Наука трудового права зобов'язана регулювати актуальні питання, які висуває практика, тобто нові форми трудових відносин – аутсорсинг та аутстафінг. У сучасному законодавстві України не досить детально та не в повному обсязі розглянуті й вирішені моменти регулювання таких видів правовідносин між працівником і роботодавцем.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання функціонування аутсорсингу та аутстафінгу розглядали такі вітчизняні науковці: С. В. Бєляєва, М. М. Власенко, О. В. Зозульов, О. О. Паско, О. С. Шаріпова, Д. П. Мельничук, В. М. Данюк, С. О. Цимбалюк, Е. Ю. Кирилова, Л. С. Шевченко. Досить детально розглянуті деякі аспекти теми у роботах В. С. Вітко і Є. А. Цатурян. На жаль, у працях надано багато теоретичного матеріалу щодо аутсорсингу й аутстафінгу, але не визначено детально особливості правового регулювання в Україні.

Метою проведення дослідження є аналіз способів регулювання аутсорсингу й аутстафінгу, визначення проблем щодо впровадження законів та оновлення законодавчої бази стосовно цього питання в Україні. Ця проблема є доволі новою для трудового права України, однак вона набирає швидких обертів у різних сферах сучасної економіки.

З розвитком суспільства та технологій відбувається багато змін у сфері роботи. Змінюються умови та вимоги до працівників, адже багато роботодавців використовують зараз такі види трудових правовідносин, як аутсорсинг та аутстафінг. Це відбувається тому, що наразі в Україні такі відносини не регулюються суворо, та такі схеми наймання працівників дозволяють власникам бізнесу зменшити свої витрати на податки, які регулюються Податковим кодексом України.

Аутсорсинг – передача організацією на підставі договору певних видів або функцій виробничої підприємницької діяльності іншої компанії, що діє в потрібній області. На відміну від послуг і підтримки, що мають разовий, епізодичний або випадковий характер і обмежених початком і кінцем, на аутсорсинг зазвичай передаються функції по професійній підтримці безперебійної роботи окремих систем і інфраструктури на основі тривалого контракту (не менше 1 року) [1].

Аутстафінг – можливість використання робочої сили іншого підприємства. Компанія-замовник не вступає в правові відносини з персоналом організації, яка надає послуги аутстафінгу. При цьому найняті робітники зобов'язуються виконати перелік робіт, зазначених у договорі. Організація, що займається аутстафінгом, надає в тимчасове розпорядження частину персоналу підприємства. Місце, час і обсяг необхідних робіт в договорі вказує замовник. Тобто працівники формально числяться в штаті однієї організації, а фактично виконують роботу іншого підприємства.

На сьогодні законодавство України чітко не визначає термін «аутстафінг». І. О. Геращенко і Г. П. Домбровська визначають аутстафінг як покупку послуги, необхідної певній компанії в конкретний період часу. У ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» передбачений такий вид діяльності, який пояснюється як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого працедавця», що є тотожним поняттю аутстафінгу [2].

Також пп. 14.1.183. Податкового кодексу України містить визначення послуги з надання персоналу – господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направ-

ляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [3].

Відповідно до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» «діяльність аутстафінгу здійснюється на підставі дозволу, що надається Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції». Порядок видачі дозволу регулюється відповідною постановою Кабінету Міністрів України № 359 Про порядок отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Але, зважаючи на те, що в нашій країні у 2019 році кількість зайнятих громадян у віці 15–70 років в неформальному секторі економіки в 1 півріччі 2019 скоротилася на 94 тис осіб і складало 3,5 млн осіб. Питома вага зайнятих у неформальному секторі серед усього зайнятого населення зменшилася з 21,8 % до 21 %. Ці показники зменшилися, але вони все одно досить великі, що позначається на бюджеті країні, адже з податків складається частина бюджету [2].

Крім того, слід зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 № 400 затверджений «Порядок формування та ведення Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців». Відповідно до частини 5 Порядку, для включення до Переліку «посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою, встановленою Мінсоцполітики» [4].

Таким чином, суб'єкти господарювання, що надають послуги з аутстафінгу, зобов'язані надіслати до Державної служби зайнятості заяву за формою, встановленою Мінсоцполітики, для включення до Переліку. Хочемо зазначити, що згідно із ч. 3 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» у разі відсутності дозволу щодо зайняття аутстафінгом – накладається штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

В Україні попит на послуги аутсорсингу є досить великим, і навіть були проведені дослідження. Результатом стало те, що 36 % респондентів віддають на аутсорсинг різні бізнес-процеси, щоб спростити свою діяльність, не наймати нового працівника (не оплачувати щомісячно заробітну плату, не платити за його робоче місце, скоротити витрати на податки, які передбачені Законом України «Про податок з доходів фізичних осіб»).

Згідно з ч. 1.17 Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» «працедавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи його представництво) або фізична особа суб'єкт підприємницької діяльності (включаючи самозайнятих осіб), яка укладає трудові договори (контракти) з найманими особами та несе обов'язки із сплати заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплата цього податку до бюджету, нарахування на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами [5].

На рис. 1 вказані бізнес-процеси, які власники бізнесу віддають на аутсорсинг.

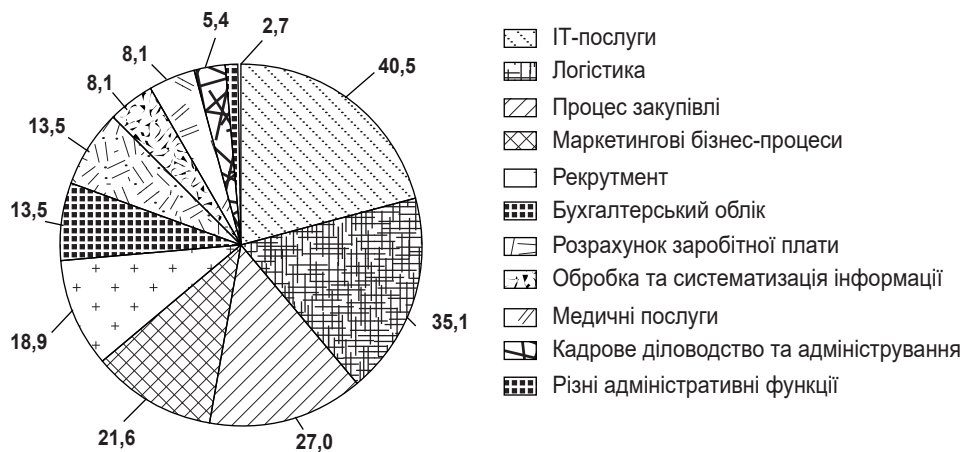


Рис. 1. Розподіл робочих напрямів в Україні, які віддаються на аутсорсинг

Проблеми щодо регулювання аутсорсингу й аутстафінгу починаються з того, що законодавством України ці види діяльності чітко не окреслені, що ускладнює впровадження механізму захисту трудових прав працівників цих напрямків. Також на державному рівні не має чіткого поняття, який договір повинен укладатися між роботодавцем і працівником. Відповідно до загальних положень про договір у розділі 2 Цивільного кодексу України договір послуг аутсорсингу можна розглядати як непоіменований договір, який може містити ознаки змішаного договору.

Отже, можна побачити, що найбільший відсоток аутсорсингу спостерігається в ІТ-сфері.

Однак, якщо проаналізувати Цивільний кодекс України, то, з огляду на його норми, не досить зрозумілим є момент, які саме дії має виконувати аутсорсер для виконання функцій замовника по реалізації робочих процесів. Тобто відсутність чіткого розуміння предмета такого договору не дає підстав віднести його до єдиного договірною типу та кваліфікувати його належним чином на рівні законодавства.

Відносини, що виникають між роботодавцем і працівником у сфері аутсорсингу та аутстафінгу, знаходяться на перетині цивільних і трудових правовідносин. Адже кваліфікувати договір аутсорсингу як цивільно-правовий не буде правильним, тому що є ознаки трудових відносин:

- фактичний допуск до роботи;
- підпорядкування правилам трудового розпорядку організації, компанії, підприємства;
- наявність обов'язку по забезпеченню охорони праці.

У правовій науці існує багато різних точок зору щодо регулювання аутсорсингу й аутстафінгу, укладання договорів. Наприклад, І. С. Шиткіна договір розглядає як договір лізингу персоналу. Це показує, що розглядувані договори знаходяться більше за межами лише цивільного права та мають регулюватися саме трудовим законодавством України.

Але у трудовому праві наявна група правовідносин не регламентована КЗпП України, що знову повертає до моменту, що діяльність аутстафінгу й аутсорсингу не контролюється належним чином [6].

Також потрібно звернути увагу, що Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» регламентується діяльність аутсорсингових компаній, та такий вид зайнятості деталізується. Конвенцію ратифікували 18 країн, зокрема, Японія, Італія, Фінляндія, Іспанія, Нідерланди, Чехія та ряд інших.

Окремі країни, наприклад Австралія, стимулюють роботу приватних служб у працевлаштуванні найменш конкурентоспроможних груп (безробітних з тривалим стажем, молодь 16–17 років та інші). Указом Президента України від 11.07.2005 № 1073/2005 «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» Кабінету Міністрів було доручено до 01.12.2005 р. внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону «Про ратифікацію Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості». Але в Україні ця Конвенція навіть у 2019 році, на жаль, не ратифікована. Виникає питання, чому саме? Відповіді точної не має, але, можливо, розвиток тіньової зайнятості та діяльності на підприємствах вигідний наразі для країни.

Виключно в аутстафінгу відсутність класичного двостороннього трудового правовідношення між компанією-користувачем послуги та безпосередньо працівником вже показує, що договір надання персоналу належить до цивільно-правових договорів.

У цьому разі є юридичний факт виникнення саме трудових відносин – укладення договору працівником договору з кадровим агентством, що є передумовою виникнення трудових правовідносин, та фактичний допуск до роботи. А згідно з ч. 3 ст. 24 КЗпП України «працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору», що доказує виникнення трудових правовідносин, які повинні регулюватися саме трудовим кодексом України [7].

Отже, мету роботи досягнуто та розглянуто основні проблеми, які виникають у регулюванні діяльності у сфері аутстафінгу та аутсорсингу в Україні. У нашій країні не має точного роз'яснення цих понять у площині законодавства.

Ще однією важливою проблемою є те, що правовідносини між працівником і роботодавцем цих форм діяльності через відсутність чітких законів відносять до цивільно-правових. А це також дає можливість роботодавцям уникати належної відповідальності та сплати податків згідно з чинним законодавством за наявності трудових відносинах. Але все ж таки правовідносини, які виникають у цьому випадку, більше належать до трудових і повинні регулюватися безпосередньо як трудові.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Витко В. С., Цатерян Е. А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М. : Статут, 2012. 128 с. 2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. 2012. № 63. 2565 с. 3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. 4. Про затвердження Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців : Постанова Кабінету Міністрів

України від 05.07.2017 № 400 // Офіційний вісник України. 2017. № 13. 203 с. **5.** Про податок з доходів фізичних осіб : Закон України від 01.07.2004 № 1958-IV // Офіційний вісник України. 2015. № 65. 303 с. **6.** Іванова Л. В., Никифорова В. Г., Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. № 2 (49). С. 109–115. **7.** Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ПІДПРИЄМСТВО»

УДК 005.936.3

Волошина А. С.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто один з основних суб'єктів господарської діяльності – підприємство, його сутність і значення в сучасних умовах розвитку. Проаналізовано підходи різних авторів до трактування поняття «підприємство». Запропоновано трактування цього поняття.

Ключові слова: підприємство, фірма, компанія, бізнес, технологічний підхід, інституційний підхід, системний підхід.

Аннотация. Рассмотрены один из основных субъектов хозяйственной деятельности – предприятие, его сущность и значение в современных условиях развития. Проанализированы подходы разных авторов к трактовке понятия «предприятие». Предложена авторская трактовка данного понятия.

Ключевые слова: предприятие, фирма, компания, бизнес, технологический подход, институционный подход, системный подход.

Annotation. One of the main subjects of economic activity is considered is an enterprise, his essence and value in the modern terms of development. The approaches of various authors to the interpretation of the concept of enterprise have been analyzed. The author's interpretation of this concept has been proposed.

Keywords: enterprise, firm, company, business, technological approach, institutional approach, approach of the systems.

Підприємницькі відносини складають серцевину ринкової економіки. А основною ланкою цих відносин безпосередньо виступає підприємство. Це зумовлено економічними та соціальними функціями підприємства в економічній системі, а саме функціями товаровиробника, який задовольняє потреби населення у продукції, роботах і послугах.

Питання підприємства знайшли широке та детальне висвітлення у працях таких учених-економістів, як: О. Пруцак, К. Макконнелл, С. Брю, Г. Клейнер, І. Маркіна, Г. Саймон, Р. Акофф, Є. Чернявська.

Метою статті є дослідження підходів та обґрунтування економічного визначення поняття «підприємство» як суб'єкта господарської діяльності.

З отриманням статусу незалежності держави Україна перейшла до ринкової економіки. Зміни в політиці і законодавстві роблять можливим розвиток підприємництва. Актуальність цієї теми полягає в тому, що підприємство як статутний господарючий суб'єкт на цьому етапі становлення в Україні ринкових відносин відіграє свою важливу роль на ряду з іншими суб'єктами підприємництва.

Говорячи про складність поняття «підприємство», неможливо уникнути розгляду понять-синонімів, які зустрічаються в роботах різних авторів. Найчастіше поняття «підприємство» зіставляється з такими поняттями, як «фірма», «компанія» і «бізнес». Поняття «підприємство» і «бізнес» фактично збігаються, але тільки за умови, що йдеться про оцінку вартості підприємства як цілого бізнес-комплексу. В інших же випадках ці терміни відрізняються своєю сутністю. Теж саме можна сказати про поняття «підприємство» і «фірма».

В цьому випадку останнє має більш вузьке спрямування і визначення. Однак поняття «фірма», як правило, означає загальну назву господарюючого суб'єкта виробничого, торговельного, побутового й іншого профілю. Також фірма може об'єднувати комерційні, виробничі, сервісні підрозділи, філіали, дочірні підприємства, які функціонують під однією назвою і є юридичними особами. Тобто фірма може бути багатопрофільною організацією [1].

Заміна поняття «підприємство» терміном «компанія» зустрічається частіше в роботах зарубіжних авторів, і це дійсно виправдано. У вітчизняній економіці термін «компанія» використовується переважно для визначення великих об'єднань підприємств, тому заміна цим терміном є обгрунтованою.

Огляд наукових джерел і проведені дослідження дозволяють стверджувати, що поняття «підприємство», незважаючи на численні дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, до цього часу трактується по-різному і залишається не зовсім зрозумілим. Існує багато визначень цього терміна, вони часто є неоднозначними. Слід навести основні трактування сутності поняття «підприємство» (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування поняття «підприємство»

Автор / джерело	Визначення
Господарський кодекс України, п. 7 ст. 62.1 [4]	самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими законами
Господарський кодекс України, п. 7 ст. 62.4 [4]	є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку із своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом
О. Прущак [2]	цілісна неподільна система, носій виробничої функції, головним завданням якої є трансформація ресурсів у готову продукцію
К. Макконнелл, С. Брю [3]	заклад, який виконує одну і більше функцій з виробництва та збуту товарів та послуг
І. Маркіна [5]	носій економічної форми руху, що охоплює процеси взаємодії елементів усередині підприємства, взаємодію між підприємствами та взаємодію між підприємствами та економічною системою в цілому
Г. Клейнер [6]	інститут, створений з метою формування максимального прибутку своїм власникам
Г. Саймон [7]	адаптивна система, що містить різні компоненти, пов'язані між собою прагненням учасників здійснювати взаємодію один з одним задля досягнення спільних цілей
Р. Акофф [8]	явище, яке набуває одночасно рис і механізму, і організму, що діє у певному середовищі
Є. Чернявська [8]	організація, система контрактів, як певний інститут в існуючій системі економічних відносин та як організаційна форма капіталу

Наведені у табл. 1 погляди авторів щодо змісту терміна «підприємство» різняться між собою, що свідчить про різноплановість, несформованість поняття та становлення процесу його понятійного осмислення.

Різноманітність поняття просліджується за кількістю підходів і напрямів цього терміна. Так, такі автори, як Прущак О. В., Макконнелл К. Р. та Брю С. Л. у своєму трактуванні поняття «підприємство» відображають лише визначення технологічного підходу. Ідея технологічного підходу до визначення підприємства просліджується також у вітчизняних нормативних документах. У Господарському кодексі України зазначено, що підприємство є самостійним суб'єктом господарювання, який створено органом влади, органом місцевого самоврядування або іншими суб'єктами [4].

У межах технологічного підходу підприємство набуває ще двох характерних ознак, як то відособленість та цілова трансформація ресурсів [2]. Недолік технологічного підходу полягає у відособленні підприємства як економічного феномену від зовнішнього середовища, що проявляється через суспільне виробництво та суспільне життя [7]. У праці І. А. Маркіної чітко простежується визначення суспільно-економічної позиції підприємства, яка ґрунтується на тому, що підприємство не може діяти відособлено від суб'єктів зовнішнього середовища, які зацікавлені в реалізації соціально-економічних цілей ринкової площини [5].

У межах наступного інституційного підходу поєднуються ідеї інституціоналізму, неінституціоналізму та соціальні теорії організації. Ідеєю інституційного підходу є ототожнення сутності підприємства зі специфічною



формою, яка відокремилася внаслідок суспільного поділу праці та яка поєднує у часі та просторі в певних пропорціях необхідні для виробництва ресурси [7]. Інституційний підхід у своїх працях щодо сутності поняття «підприємство» розглядував автор Клейнер Г. Б. У його роботі було визначено, що система підприємства дозволяє виділити юридичну специфіку у визначенні підприємства як учасника суспільних відносин. Також соціальна спрямованість інституційного підходу полягає в ідеї, що основою діяльності будь-якого підприємства є соціальна взаємодія та комунікації [6]. Відповідно до цього Г. Саймон у своїй праці надав визначення підприємству. Поєднуючи складові ідеї інституційного підходу, отримуємо поняття підприємства як системи контрактів і взаємовідносин між людьми та як суб'єктів відносин «підприємство – підприємство» у зовнішньому середовищі [7].

Спроби визначити «підприємство» лише з будь-якої однієї позиції, на думку багатьох, здебільшого сучасних авторів, є зовсім не виправданим, беручи до уваги багатогранну комплексну природу походження цього поняття. Так, наприклад, Р. Акофф у своїй праці розглядає детальніше системний підхід, який є найбільш повним. Погляд на підприємство як на багатогранне явище зустрічається також у праці Є. І. Чернявської, яка виділяє чотири його сторони, що є реальним наближенням до дійсності [8].

Аналіз, проведений у процесі дослідження трактування поняття «підприємство», виявив, що найбільш повним визначенням поняття є трактування Є. І. Чернявської. У цьому аспекті підприємство розглядається як організація, система контрактів, як певний інститут в наявній системі економічних відносин та як організаційну форму капіталу.

На думку автора, можна запропонувати таке визначення поняття «підприємство» - це складне, багатогранне явище, яке набуває одночасно рис і механізму, і організму, що охоплює процеси взаємодії елементів усередині підприємства, взаємодію між підприємствами та взаємодію між підприємствами та економічною системою в цілому, створене з метою формування максимального прибутку своїм власникам та що діє на підставі статуту, користується правами і виконує обов'язки щодо своєї діяльності відповідно Господарському кодексу України, є юридичною особою, має самостійний баланс, поточний та інші рахунки в банках.

Отже, підприємство є основним суб'єктом економічних відносин і ринкової економіки. Саме на підприємстві проходить процес виробництва матеріальних благ. Воно має закінчений цикл відтворення (випуск і реалізація продукції) і покриває свої видатки своїми доходами, тобто діє на основі комерційного розрахунку та має самостійний баланс, рахунки в банку, свою печатку й товарний знак.

Зараз у фаховій літературі існує безліч визначень підприємства, які відображають складність і багатоаспектність цього визначення як економічної категорії, які мають право на існування. Тому проведене дослідження показало різні підходи до трактування поняття «підприємство», які були проаналізовані автором, і ним же запропоновано нове бачення цього поняття.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Литвиненко А. О.

Література: 1. Бойчик І. М. Економіка підприємства : підручник. Київ : Кондор, 2016. 378 с. 2. Прущак О. В. Устойчивость развития продовольственного комплекса региона : теория, методология, практика: дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.05. Саратов, 2003. 339 с. 3. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. М. : Республика, 1992. Т. 2. 400 с. 4. Господарський кодекс України : Закон України від 15.04.2014 № 1206-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/stru>. 5. Маркіна І. А., Бакало Н. В. Управління розвитком малих форм підприємств під впливом факторів макросередовища : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2010. 152 с. 6. Клейнер Г. Б. Институциональные аспекты реформирования промышленных предприятий. URL: <http://www.upese.org/ie/industry/documents/kleiner-r.pdf/>. 7. Погорелов Ю. С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства : монографія. Харків : АдвАтм, 2010. 352 с. 8. Чернявська Є. І. Реструктуризація підприємства в умовах трансформаційної економіки : монографія. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2004. 264 с.



ПРОГРЕСИВНІ МЕТОДИ ТА ФОРМИ РЕКРУТИНГУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

УДК 331.1

Касатка І. М.

Галай М. В.

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

Анотація. Розглянуто сутність і природу рекрутингу. Обґрунтовано актуальність впровадження сучасних методів і видів рекрутингу. Викладено зміст і важливість основних методів найму персоналу в сучасних трансформаційних умовах.

Ключові слова: рекрутинг, персонал, хедхантинг, кандидати, клієнти, відбір, спеціалісти.

Аннотация. Рассмотрены сущность и природа рекрутинга. Обоснована актуальность внедрения современных методов и видов рекрутинга. Изложены содержание и важность основных методов найма персонала в современных трансформационных условиях.

Ключевые слова: рекрутинг, персонал, хедхантинг, кандидаты, клиенты, отбор, специалисты.

Annotation. The essence and nature of recruiting have been considered. The urgency of modern recruiting methods and types introduction has been substantiated. The content and importance of the main methods of hiring in modern transformational conditions has been outlined.

Keywords: recruiting, staff, headhunting, candidates, clients, selection, specialists.

У міру становлення та розвитку ринку праці в Україні на ньому відбуваються істотні трансформаційні зміни. Якщо раніше головною проблемою був пошук роботи, то сьогодні перед фахівцями постала нова – пошук кваліфікованого працівника. На жаль, на ринку праці їх не так багато і щоб найняти та відібрати з-поміж значної кількості найбільш кваліфікованого, необхідно вміло та на належному рівні володіти сучасними навичками найму персоналу. Сама наявність цієї проблеми і зумовлює актуальність обраної теми наукової статті.

Метою написання наукової статті є виявлення і аналіз сучасних методів і форм рекрутингу.

Проблемам рекрутингу та моніторингу вітчизняного ринку праці присвячено наукові праці О. Алліна, С. Іванової, С. Карташова, А. Кібанова, І. Кокорева, М. Магури, Ю. Одегова, М. Орлової, Дж. Саллівана, Т. Шрайтера та інших вчених

Розглядаючи сутність і теоретичне значення поняття «рекрутинг», слід зауважити, що це діяльність по створенню умов для заповнення вакансій (вакантних робочих місць) у компанії-замовника (роботодавця) компетентними фахівцями, відповідними своїми якостями вимогам замовника. Рекрутинг включає комплекс організаційних заходів, що проводяться в інтересах організації-замовника, що полягає у формуванні та поданні замовнику списку відібраних, відповідно до вимог, кандидатів на цю посаду з метою подальшого прийняття їх на роботу замовником [1].

Рекрутмент – це процес пошуку і підбіру відповідних фахівців для роботи в компанії. Метою може бути як планова заміна працівника, так і розширення штату організації.

Рекрутмент прийнято поділяти на кілька видів залежно від рівня кадрових позицій, використовуваної технології пошуку, положення щодо організації та кількості вакантних місць [2].

Залежно від рівня кадрових позицій виділяють такі види рекрутменту: пошук топ-менеджерів і фахівців; підбір лінійного персоналу; пошук перспективних випускників.

Серед найпопулярніших методів набору персоналу, які надаються рекрутинговими агентствами, як правило, виділяють: лізинг персоналу; підбір персоналу; хедхантинг; executive search; аутплейсмент.

Розглянемо деякі з них більш детально [2].

Хедхантинг – це вид послуг, за якого компанії, які займаються пошуком і відбором керівників вищої ланки, «переманюють» визначеного ексклюзивного фахівця для компанії-замовника. У процесі роботи кандидатури не пройдуть відбір, адже компанія вимагає отримання конкретного професіонала, який має найвищий рівень роботи і вже досяг високих результатів у своїй сфері.



Аутплейсмент – вид послуги, за якої агентство проводить цілеспрямовані дії з працевлаштування персоналу, що звільняється з компанії-замовника в певні терміни на певних умовах. Ця послуга оплачується компанією-замовником. Участь у процедурі звільнення і подальшого працевлаштування агентство знімає напруженість і допомагає знайти компроміс у вирішенні конфліктів при звільненні персоналу.

Лізинг персоналу – вид послуги, за якої агентство надає на певний термін і на певних умовах співробітників, які перебувають у трудових відносинах з агентством, в розпорядження фірми-орендаря, зобов'язуючи даних співробітників протягом терміну «оренди» працювати на фірму-позичальника. При цьому укладається договір між компанією орендарем та орендодавцем персоналу на виконання певного обсягу і виду робіт. Гонорар за договором виплачується компанії-орендодавцю. А та, своєю чергою, проводить розрахунки по заробітній платі з працівниками.

Executive search – це підбір топ-менеджменту із залученням декількох кандидатів, які працюють у провідних компаніях, конкуруючи з організацією замовлення. У цьому випадку рекрутер працює за схемами, включаючи ряд етапів:

- попередні консультації з клієнтами;
- дослідження сегмента ринка;
- складання облікової компактності та найбільш підходящих спеціалістів на вакантну посаду;
- проведення переговорів з кандидатами;
- оцінка спеціалістів з навчанням конкретних критеріїв;
- організація об'єднаних пропозицій кандидатів з робочим вмістом;
- заключення контракту;
- супровід спеціалістів на нових робочих місцях.

Компанії, що мають розвинену ділову культуру, які зацікавлені у вдосконаленні навичок своїх службовців і дотримуються політики розвитку власних людських ресурсів, рідко звертаються до послуг агентств з підбору персоналу. Головне завдання рекрутера в сучасних умовах – зрозуміти природу культури бізнесу клієнта. Тільки після цього слід розпочинати пошук і відбір кандидатів для клієнтів.

На жаль, майже всі методи відбору персоналу на цей час являються застарілими, кон'юнктура ринку постійно змінюється, а отже, потрібно шукати та використовувати новітні та сучасні методи.

Наразі в сучасному бізнесі використовується ряд методів відбору [3–5]. Розглянемо їх більш детально.

1. Соціальний рекрутинг – це стратегія пошуку кандидатів у соціальних мережах за допомогою різних інструментів. Він є сучасним способом комунікації кандидата та рекрутера.

Рекрутери наразі починають використовувати Tinder, SnapChat та Vumble, щоб знайти оптимального кандидата. Первинний перегляд сторінки людини може надати базову інформацію про неї: вік, освіта, хобі, фотографії. Спираючись на наявні факти, рекрутер може визначити, чи підходить цей претендент на посаду, чи схожий його стиль життя із цінностями компанії.

Але потрібно зауважити, що соціальні платформи використовуються не лише для пошуку персоналу та розміщення вакансій, а й для оцінки кандидатів

2. Маркетинговий рекрутинг – це автоматизоване розміщення оголошень про роботу, орієнтоване на профілі кандидатів.

Рекрутинг на нішевих сайтах, де майже постійно перебувають більшість кандидатів, може бути досить новаторським.

Використовуючи маркетингові інструменти для пошуку кандидатів, можна досягти найбільш ефективного рекрутингу. Наприклад, email-розсилка або таргетована реклама.

3. Відеоінтерв'ю. Компанії все частіше використовують відеоінтерв'ю для першого етапу співбесіди – це дозволяє скоротити витрати і час підбору персоналу.

Компанії Signa, Goldman Sachs Group і IBM пропонують кандидатам замість особистої зустрічі з рекрутером зайти на спеціальний сайт і записати відеоролик з відповідями на питання інтерв'ю. У компаніях говорять, що це ефективний, справедливий і недорогий спосіб провести відбір серед сотень кандидатів.

Простіше кажучи: така технологія збирає дані про такі речі, як вербальна реакція, рухи очей та невербальна комунікація та використовує цю інформацію для прогнозування ймовірності успіху кандидата в майбутній роботі. Фахівці служби персоналу переглядають відео і передають перспективні кандидатури на розгляд керівництва. Які пройшли відбір зазвичай отримують запрошення на індивідуальну співбесіду, але воно не обов'язково очне. Відео-співбесіди значно скорочують витрати рекрутерів.



4. Гіг-економіка стає все популярною. Наприклад, вам терміново потрібен хтось з певною, не досить розповсюдженою навичкою, наприклад, графічний дизайнер. Але потрібен він, щоб швидше закрити проекти, а не на постійну основу. Тому ви обираєте фрілансера і не зосереджуєтесь на пошуку фахівця на постійну зайнятість.

5. Inbound рекрутинг – проактивна і постійна робота над залученням конкретних кандидатів, щоб вони вибрали вас в ролі свого наступного наймача. Ваша мета в inbound рекрутингу – залучити, переконати і найняти на роботу.

Таким чином, українська практика рекрутингу останніми роками все більше прагне до розвитку та удосконалення професійного рівня відбору персоналу, активно використовується західна практика і в багатьох випадках орієнтується на неї. Звісно, значну частину методів рекрутингу країна перейняла від великих міжнародних компаній, але навіть при цьому все ще має високу позицію конкретної специфіки – не досить прозору систему прийняття на роботу, яка ускладнює картину ефективного рекрутингу. Велике значення має менталітет країни, саме тому у нас діють застарілі та неефективні види та методи наймання кадрів, які не дають змоги оптимально розвиватися економіці в нашій країні в умовах трансформаційних змін. Незважаючи на негатив, позитивна динаміка очевидна – все більше вітчизняних роботодавців розуміють сутність і важливість прийняття на роботу висококваліфікованих спеціалістів за допомогою сучасних методів рекрутингу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Степанова Е. Р.

Література: 1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М. : Генезис, 2015. 248 с. 2. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні. *Бізнес Інформ*. 2013. № 10. С. 227–232. 3. Тренды рекрутинга 2019: что вы используете уже сейчас и кейсы мировых компаний. URL: <https://hurma.work/ru/blog/trendy-rekrutinga-2019-cto-vy-ispolzujete-uzhe-sejchas-i-kejsy-mirovyh-kompanij/>. 4. 9 методов современного рекрутинга в 2019 году. URL: <https://hurma.work/ru/blog/9-metodov-sovremennogo-rekrutinga-v-2019/>. 5. Современные методы поиска персонала. URL: <https://cleverstaff.net/blog/metody-podbora-personala/>.



АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКИХ ВИРОБНИКІВ СОКОВІСНИХ НАПОЇВ ТА ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЇХ ПРОДУКЦІЇ

УДК 005.52:338.439(477)

Галстян К. А.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. *Виявлено основні тенденції розвитку ринку соковмісних напоїв в Україні; проаналізовано обсяги виробництва, основні конкуренти на ринку за популярністю серед споживачів. Визначено виробників-лідерів, їх конкурентні переваги, а також перспективи розвитку ринку соків.*

Ключові слова: *конкуренти, конкурентоспроможність, ринок соків, промислове виробництво, виробники, промислова продукція.*

Аннотация. *Выявлены основные тенденции развития рынка сокодержжащих напитков в Украине; проанализированы объемы производства, основные конкуренты на рынке по популярности среди потребителей. Определены производители-лидеры, их конкурентные преимущества, а также перспективы развития рынка соков.*

Ключевые слова: конкуренты, конкурентоспособность, рынок соков, промышленное производство, производители, промышленная продукция.

Annotation. In the course of writing the work the main tendencies of development of the market of juice-containing beverages in Ukraine are revealed, the volumes of production are analyzed, the main competitors in the market according to the popularity among the consumers. The leading manufacturers, their competitive advantages, and the prospects for the development of the juice market have been identified.

Keywords: competitors, competitiveness, juice market, industrial production, manufacturers, industrial products.

Кризові явища в економіці країни торкнулися майже усіх галузей економіки. На деяких з них триває стрімкий рух до занепаду. Але є ринки, де, незважаючи на тривалі кризові явища в економіці в останні роки, спостерігається стабілізація і навіть незначне економічне зростання. Конкурентоспроможність продукції на таких ринках є досить високою, та підприємства-виробники проявляють неабиякий інтерес до завоювання більшої його частки [1]. Тому стаття присвячена аналізу ринку соків в Україні, який економічно розвивається у теперішній час.

Проблемами функціонування галузевих ринків, маркетингу продовольчої продукції займалися такі українські вчені, як О. М. Шпичак, Ю. Я. Гапусенко, В. О. Точиліна, Л. В. Рой та ін. [2]. Але детальний аналіз галузевих ринків зустрічається не так часто через обмеженість доступу до статистичної інформації.

Сокова продукція в Україні є найбільш затребуваною серед видів продукції плодоовочевої консервації. На українському ринку налічуються соки, нектари, морси, коктейлі та напої з додаванням соку. Вони відрізняються один від одного відсотковим вмістом натурального соку. В Україні соки виробляють двома способами: відновленням з концентрату або прямим віджиманням. Головні гравці українського ринку соку наведені в табл. 1 [3].

Таблиця 1

Головні гравці на ринку сокової продукції в Україні [3]

Виробники	Торгові марки
T. B. Fruit	Galicia
PepsiCo	Сандора
	Сандора Ексклюзив
	Сандора. Сік до сніданку
	Сандора. Овочевий коктейль
	Сандорик
	Сандора. Есенціалс
	Садочок
Кока-Кола Бевереджис Україна	Rich
	Rich Kids
	Добрий
Вітмарк-Україна	Jaffa
	Чудо-Чудо
	Соковита
	Наш сік
	Прямо сік
Росинка	Capri-Sonne
ЗАТ «Ерлан»	Біола
Продуктова мережа «АТБ»	Своя Лінія

За даними Держстату України, українські виробники знизили виробництво фруктових та овочевих соків. Так, за 2016 рік обсяги виробництва соків впали на 15 %. Сумарно за 2016 рік виготовлено 97,9 тис. тонн. Водночас дослідження ринку соків показує, що обсяги виробництва сокової продукції продовжують стрімко зростати. У 2016 році виробництво зросло на 1,4 % [4].

Українці частіше купують соки та сокові напої від вітчизняного виробника, оскільки 95 % продукції, яка представлена в роздробі, – українська. Решта 5 % – це імпортна продукція, в тому числі і концентрати. З 2014 року зміцнилося виробництво сокових напоїв у зв'язку з більш низькою вартістю виробництва. Тому почало зростати не тільки споживання сокових напоїв, а й експорт [4].

За даними дослідження компанії Trade Hub Platform, Україна входить в ТОП-5 найбільших експортерів соків у світі, до цього рейтингу також входять такі країни, як Бразилія, Голландія, Бельгія, США. Найбільшим експортером соку є Бразилія [5].

За кордон постачається близько 20 % виготовленої в Україні продукції. За перше півріччя 2018 року з України було експортовано 27151 тонн соків на суму 20933 тис. дол. [5].

Головна проблема безмитного ввезення соків на територію ЄС – складність отримання сертифіката походження. Якщо йдеться про томатні і яблучні соки, сертифікат отримати не важко, адже всі інгредієнти були зроблені в Україні. Якщо у виробництві використовуються екзотичні суміші або цитрусові, які були закуплені за кордоном – отримання сертифіката ускладнюється. Ще одна причина зниження обсягу експорту – невідповідність рівня якості світовим стандартам. За останні 3 роки в країнах західної Європи стали популярними соки прямого віджиму. Натуральна продукція маркується знаком «NFC», що означає «не з концентрату».

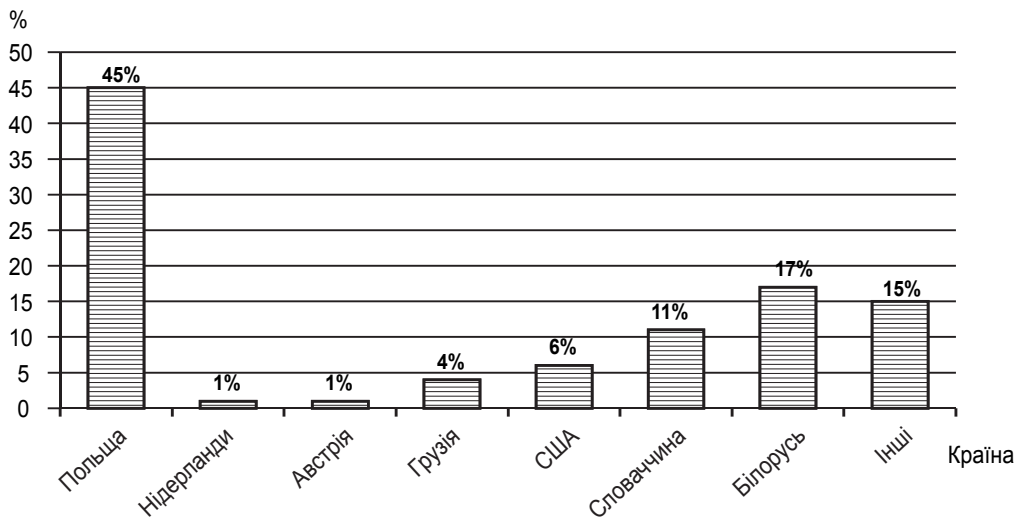


Рис. 1. Країни, до яких експортується сокова продукція українських виробників за 2018 рік [5]

Як можна побачити з рис. 1, більшість українських соків постачається до Польщі, а менш за всіх Україна експортує до Нідерландів та Австрії.

Розглянемо ТОП-8 брендів України у категорії «Соки та соковмісні напої» за продажами своєї продукції у 2017–2018 рр. (рис. 2) [6].

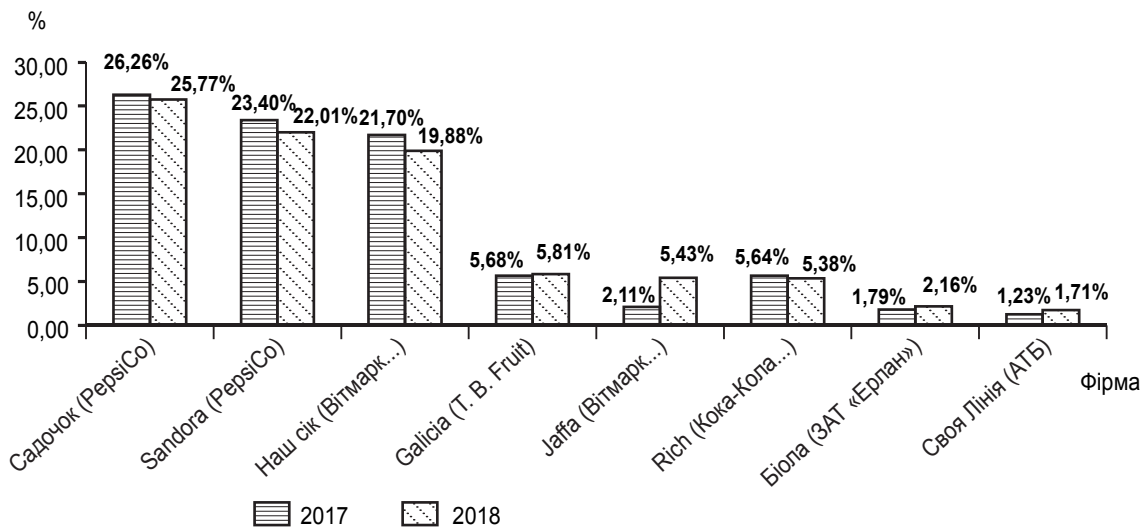


Рис. 2. Обсяг продажів ТОП-8 сокових брендів України за 2017–2018 рр., грн, % [6]



Сукупна частка ТОП-8 брендів в грошовому вираженні і в натуральному становить близько 90 % [6]. Лідерами українського ринку за категорією «соки та соковмісні напої» у 2017–2018 роках, є компанії «PepsiCo» (ТМ «Садочок», «Сандора») та «Вітмарк» (ТМ «Наш сік»). Сукупна частка двох виробників-лідерів в натуральному вираженні становить близько 76 %. Для конкурентної боротьби виробники-конкуренти використовують 2 способи виділитися – знизити вартість продукції або за допомогою маркетингових прийомів змусити споживача купувати тільки їх бренд.

Так, виробники соків використовують найефективнішу упаковку на сьогодні як асептичну. Найбільш відомими виробниками такої упаковки є глобальні концерни Tetra-Pak і ELOpak. Відмінність такої упаковки в тому, що вона включає в себе шари гофрованого картону, фольги та пластику таким чином, щоб забезпечити максимальний захист від світла, температури і фізичних впливів. Крім того, вона є безпечною для екології.

У сучасний період близько 80 % соку, що реалізується в роздрібних мережах, фасується в упаковку Tetra-Pak. Ринок соку в цій упаковці в Україні представлений переважно продукцією вітчизняного виробництва. Імпортована продукція займає незначну частку в структурі українського ринку. У 2017–2018 рр. українські виробники соку в Tetra-Pak почали поступово нарощувати виробництво після щорічного спаду, який почався з 2014 р. Частка вітчизняного виробництва соку в упаковці Tetra-Pak в 2018 році становить близько 99 % місткості ринку України, а обсяги імпорту соку в упаковці Tetra-Pak значно збільшилися вже в 2017 році.

Ця тенденція спостерігалась у 2018 р. Найбільш ємними каналами продажів товарної категорії «Соки та соковмісні напої», яка продається в упаковці Tetra-Pak, серед національних торговельних мереж України в 2017–2018 рр., були «АТБ» і «Сільпо», на які припало 44,2 % і 12,65 % всіх продажів відповідно [3].

Щоб збільшити обсяги збуту сокової продукції, необхідно застосовувати маркетингові засоби впливу на цільову аудиторію. Такими засобами, що доцільно використовувати, є:

1. Стимулювання збуту. Воно має на меті прискорити і / або посилити відповідну реакцію ринку. До засобів стимулювання збуту відносяться: стимулювання споживачів (поширення зразків, купони, пропозиції щодо повернення грошей, упаковки, що продаються за пільговою ціною, премії, конкурси, залікові талони, демонстрації).

2. Public relations – це заплановані тривалі зусилля, спрямовані на створення і підтримку доброзичливих відносин і взаєморозуміння між організацією і громадськістю. Формування зв'язків із засобами масової інформації (преса, телебачення, радіо) дозволяє використовувати їх для поширення відповідних відомостей з метою залучення уваги до діяльності підприємства і його товару.

3. Спонсорство – фінансова підтримка, яка надається компанією некомерційним організаціям при проведенні різних заходів в обмін на право встановлення з ними особливих відносин. Спонсорська діяльність може підвищити престиж компанії і сформувати позитивне уявлення про її діяльність [1]. Як приклад, для спонсорства виробниками соків можна навести матеріальну підтримку проведення дитячих спортивних змагань або передачу фінансових коштів благодійним громадським фондам.

Ці засоби впливу на цільову аудиторію сокових напоїв є найбільш ефективними. Тому застосування їх призведе до збільшення обсягів продажів сокової продукції.

Таким чином, у результаті аналізу виявлено, що виробництво сокових напоїв зростає за рахунок поступової стабілізації економічної ситуації в країні. Вітчизняна продукція стає конкурентоздатною за рахунок впровадження виробництва соків в екологічній упаковці та сертифікації, яка підтверджує якість продукції. Підвищення якості виробництва сокових напоїв за рахунок використання натуральної сировини забезпечить довіру населення України до вітчизняних виробників.

Також почало зростати не тільки споживання сокових напоїв в Україні, а й їх експорт. Це гарантує привабливість ринку сокової продукції та демонструє непогані перспективи його розвитку. Більшість українських соків поставляється до Польщі, а саме 45 % з загального обсягу експорту. Найбільшим попитом користуються соки прямого віджиму. Лідерами українського ринку за обсягами збуту соків і соковмісних напоїв у 2017–2018 роках є компанії «PepsiCo» та «Вітмарк». Для забезпечення стабільного зростання експорту сокової продукції вітчизняних виробників у країні ЄС необхідно відповідати рівням якості світових стандартів. Це забезпечить спроможність продукції вистояти конкурентну боротьбу в Україні та бути конкурентоздатною на ринках країн ЄС.

Науковий керівник – викладач Тер-Каратетянц Ю. М.

Література: 1. Сучасний маркетинг: аналіз і перспективи розвитку : наук. вид. / за заг. ред. П. А. Орлова. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 212 с. 2. Рой Л. В., Третяк В. П. Аналіз отраслевых рынков : учебник. М. : ИНФРА-М, 2008. 442 с. 3. Аналітика ринків. Фінансовий консалтинг: Pro-Consulting. URL: <https://pro-consulting.ua/base/>

analiz-rynka-ukrainy?level1=bezalko&level2=juice&stat=1. 4. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Брендинговое агентство KOLORO. URL: <https://koloro.ua/blog/issledovaniya/tendentsii-na-rynke-proizvodstva-sokov.html>. 6. Обзор украинского рынка соков и сокосодержащих напитков в 2017–2018 гг. (январь-октябрь) // TradeMaster. URL: <https://trademaster.ua/articles/312883>.

АКТУАЛЬНІСТЬ І ПРОБЛЕМАТИКА ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ УКРАЇНИ

УДК 331.105.444

Гладкова М. Є.

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

Анотація. Розкрито сутність професійних спілок як важливого інституту громадянського суспільства та їх значення для працівників. Обґрунтовано причини початку занепаду профспілкових об'єднань. Висунуто пропозиції щодо збереження авторитету профспілок, їх кількості та перспективних напрямів розвитку у сучасних умовах.

Ключові слова: профспілка, громадянська організація, найманий працівник, повноваження, держава, права та інтереси.

Аннотация. Раскрыты сущность профессиональных союзов как важного института гражданского общества и их значение для работников. Обоснованы причины начала упадка профсоюзных объединений. Выдвинуты предложения по сохранению авторитета профсоюзов, их количества и перспективных направлений развития в современных условиях.

Ключевые слова: профсоюз, гражданская организация, наемный работник, полномочия, государство, права и интересы.

Annotation. This article reveals the essence of trade unions as an important institution of civil society and their importance for workers. The reasons for the beginning of the decline of trade unions are justified. Proposals have been put forward to preserve the authority of trade unions, their number and prospective directions of development in the current conditions.

Keywords: trade union, civic organization, employee, authority, state, rights and interests.

На сьогодні значною мірою збільшується кількість об'єктів щодо захисту профспілок, саме це стало підставою для того, щоб інакше зрозуміти природу, сутність і значущість профспілок для громадянства.

Рух профспілок в нашій країні наразі перебуває в складних обставинах розвитку. Традиційні профспілки починають свою трансформацію у пошуках свого призначення в соціальних, економічних і політичних сферах.

Актуальність цієї теми полягає у вивченні напрямів впливу профспілок на функціонування суспільства, причин падіння профспілкового членства, а також пропозицій перспективних напрямів у піднесенні профспілкового руху. Варто зазначити, що профспілки – важливий інститут громадянського суспільства, що відстоює права та свободи громадян у сфері трудових взаємовідносин. Саме така позиція профспілок набуває унікального величезного значення в середовищі становлення демократії та ринкової економіки в Україні. Заснування могутніх впливових профспілок, які здатні неухильно вберегти інтереси робочих – невід'ємна ознака цивілізованої держави [1]



Федерація профспілок України, яка відстоює інтереси майже п'яти мільйонів членів об'єднань, бореться за розбудову країни на основах єдності, солідарності, соціальної справедливості, рівності та демократії, за витривале економічне зростання, повну зайнятість, високоякісні робочі місця, громадське обслуговування і місцеве самоуправління [2].

Згідно з Законом України «Про профспілки, їх права і гарантії діяльності» професійна спілка відзначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Представництво та захист трудових, соціальних та економічних прав та інтересів членів профспілок є метою діяльності. Немає місця для будь-якого обмеження прав, зміну або зупинення трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї. У своїй практиці профспілкові об'єднання не залежать від органів державної влади або органів місцевого самоврядування, роботодавців, громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні та не підконтрольні. Належність чи неналежність до профспілок не викликає обмеження у діяльності трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, які є гарантованими Конституцією України та різноманітними нормативно-правовими актами України.

Рух професійних організацій об'єднує усі частини України, її економічні рівні, форми власності можна поділити за такими чинниками:

1. Галузевий. Профспілкові організації, що відносяться до цієї групи, наявні в усіх галузях економіки.
2. За регіональним – три діють на всіх регіонах держави, а взагалі існують 5 (ФПУ, ВФП «Наше право», ФППК).
3. За формами власності – функція профспілки на підприємствах як державної власності (здебільш членські громади ФПУ та автономні профспілки), так і недержавних форм власності (ФСПУ, ФППК, ВФП «Наше право», ланцюг автономних профспілок).
4. За формами господарювання – Українська федерація профспілкових організацій присутня на фірмах усіх форм господарювання.

Процес утворення нових професійних союзів постійно триває, і виникають вони різними шляхами та за різних умов. До першого шляху відносяться ті профспілки, що виникли у новостворюваних сферах діяльності, або на осередку, де професійні союзи не існували донині. До профспілок, які створюються таким чином, можна зарахувати й ті, що з'являються в осередку працівників нових різновидів занять або фахів – наприклад, Всеукраїнська профспілка промисловців і підприємців України або Всеукраїнська національна профспілка «Футболісти України» [3]. До другого способу можна віднести розподіл діючих об'єднань, а також виокремлення робітників окремої підгалузі або фаху: так почали свою дію, наприклад, профспілки авіадиспетчерів, льотного складу, машиністів, гірників, працівників метрополітенів.

Структура професійних спілок безвідривно підлягає змінам і реструктуризації побудованої системи. Такі процеси проводяться за рахунок змін в економіці країни та соціально-трудова відносинах і призводять до профспілкових об'єднань підприємців. Наприклад, процес реформації у сільськогосподарському секторі сприяв створенню нових профспілок – Незалежної профспілки фермерів і приватних землевласників України.

Виділяється тенденція до зародження молодіжних і жіночих профспілок, що є вираженням загальної активізації молодіжного й жіночого руху в Україні. Зразком профспілки жінок є Всеукраїнська профспілка сільських жінок агропромислового комплексу України [4]. Щодо молодіжних профспілок, то вони з великою прерогативою створюються та набувають дії в студентському колі.

Відповідно до організаційної структури профспілки та профоб'єднання України бувають такими: галузевими, вузькогалузевими, фаховими, міжгалузевими (територіальними). Традиційні профспілки, а також переважна кількість автономних були побудовані за галузевим переконанням. Новостворені професійні об'єднання показують різноманітні види організаційних засад: фаховий, галузевий, міжгалузевий чи територіальний, вузькогалузевий [5].

Профспілка має широкі повноваження, вони перераховані в ст. 6 ЗУ. Основною його функцією є представництво та захист інтересів його членів. До основних напрямів діяльності відносяться:

- співпраця у написанні колективного договору на підприємстві та контроль за його дотриманням;
- контроль рівня оплати праці, за режимом роботи та відпочинку, забезпеченням соціальних гарантій;
- регулярний контроль за виконанням роботодавцем законів про працю;
- організація відпочинку, санаторного оздоровлення і дозвілля співробітників;
- захист законних прав та інтересів найманих працівників, організація мітингів і протестів;
- ведення роботи з-поміж учасників профспілок, надання їм юридичної підтримки [6].



Профспілки в Україні мають значні повноваження і вплив, саме тому у багатьох випадках неможливо звільнити робітника без надання згоди профспілкової організації. Хто може стати членом профспілки? Кожен робітник фірми, на якому орудує профспілкова організація, має право подати заяву про добровільний вступ в неї.

На сьогоднішній момент ми маємо змогу висвітлити головні напрямки участі профспілок у діяльності громадянського суспільства. Наприклад, наділення та збільшення прав та свобод індивіда та громадянина, які є ґрунтовою базою становлення і розвитку громадянського суспільства. Профспілковий рух мусить допомагати утвердженню гордості громадянина, що робить за наймом. Більша кількість профспілок керуються не корпоративними інтересами, а широким громадянським попитом представників найманої праці, внаслідок чого змінилось і поле їх діяльності.

Сьогоднішні профспілкові союзи – це союз найманих робітників, народжений ними для захисту перед роботодавцями, власниками, спілками промисловців, країною – не тільки інтересів своїх членів, а й захоплень носіїв найманої праці, що не входять до профспілок.

Спостерігаючи за тенденцією скорочення профспілкових об'єднань, можна виділити такі причини:

1) скорочення об'єму виготовлення та винищення підприємств. Цей чинник є каталізатором незайнятості, що підштовхує кваліфікованих робочих до створення персональної зайнятості, відтік працівників до тіньового сектора економіки, трудову міграцію за рубіж;

2) зміна форм власності та відсутності бажання до утворення на приватних підприємствах професійних спілок найманих робітників;

3) розповсюдження найму на роботу за індивідуальними договорами (контрактами);

4) утрата мотивації профспілкового членства, обумовлена зневірою працівників у здатності профспілок відстояти їх права як на певному підприємстві, так і на національному рівні;

5) зміна конструкції зайнятості, тобто зростання чисельності працівників на виробництвах власного сектора, малого та середнього бізнесу, сімейного бізнесу. На таких підприємствах, як правило, мізерні процеси профспілкового об'єднання;

6) зміна натури праці та виробництва. Активне використання у виробництві робототехніки та автоматизованих систем зменшує кількість зайнятого персоналу. Ці процеси в майбутньому будуть розширятися та впроваджуватися в більшості сфер економічної діяльності;

7) глобалізація економіки. Зростання кількості транснаціональних компаній, трудова міграція. Тільки об'єднавши свої зусилля, профспілки можуть протистояти процесам глобалізації. Згуртування профспілок завжди було одним із головних завдань світового профспілкового руху;

8) недоліки у функціонуванні профспілок. Відсутність дієвої профспілкової інформаційної системи. Слабка організаційна діяльність щодо притягнення в профспілку нових членів. Зменшення фінансових можливостей. Структурні трансформації організацій, старіння кадрового складу.

В Україні за попередні кілька років проблема діяльності професійних спілок як важливого інституту цивільного суспільства викликає пильної уваги та суперечок. Саме тому необхідно почати запроваджувати заходи, які піднесуть профспілковий рух на новий щабель.

Необхідно зробити глибокий аналіз причин занепаду авторитету профспілок у громаді та вагомих втрат профспілкового членства з метою пошуку шляхів охоплення різних секторів праці. Первинні профспілкові організації – середовища, де саме створюється і реалізується профспілкове членство, тому ступінь роботи залежить не тільки від активності, принциповості голови, а й від правової захищеності та фінансової незалежності його самого.

Одним із центральних доручень професійних спілок, у процесі укорінення профспілкового руху є розвиток особистої ідеології, яка спрямована на створення гарного рівня життя людини. Профспілки мають стати представниками принципів справедливості та солідарності всупереч до їх егоїзму або індивідуалізму. Новітня профспілкова ідеологія зобов'язана мати основу, яка буде базуватися на інтересах людської праці. Для здобутку такої мети потрібно направити сили на укорінення довіри до профспілок, зміцнення у членів профспілок почуття власної гідності для відстоювання своїх інтересів і прав.

Характерною складовою розвитку профспілкового руху є залучення молоді до профспілок та її енергійна участь у роботі профспілкових організацій на всіх рівнях. Молодь серед членів профспілок становить понад 2 млн осіб, або майже 37 %.

У багатьох організаціях ФПУ працюють молодіжні профспілкові осередки, діяльність яких спрямована на захист соціальних та економічних прав молоді. Вони сприяють професійному становленню та підвищенню кваліфікації молоді, усебічному розкриттю її інтелектуального та духовного потенціалу [7].



Отже, є бази визнавати, що інституційна мережа українських профспілок знаходиться у періоді становлення, простягається процес її децентралізації та структуризації, здійснюється створення профспілкових об'єднань приватної власності, кількість профспілок, на жаль, має непорушну тенденцію до зниження. Спершу потрібно підвищити відповідальність держави за своєчасне укладення угод, їх виконання, а профспілки при складанні колективних договорів повинні наполягати на встановленні норм щодо соціального захисту найманих працівників.

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

Література: 1. Коліушко І. Перспективи профспілкового руху в Україні в нових економічних умовах. *Національна безпека і оборона*. 2001. № 8. С. 69–72. 2. Основні напрями діяльності профспілок України. URL: <http://referat-ok.com.ua/politichna-ekonomika/osnovni-napryami-diyalnosti-profspilok-ukrajini>. 3. Головне в стратегії профспілки – рішучість, солідарність, цілеспрямованість. *Освіта України*. 2003. № 34. С. 6–7. 4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://absolute.kiev.ua/ru/news/115-legalizatsiya-profsoyuzov-ikh-ob-edinenij.html>. 5. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи: Аналітична доповідь УЦЕПД. *Національна безпека і оборона*. 2001. № 8. С. 2–61. 6. Стоян О. Профспілковий рух в умовах утвердження незалежності України. *Профспілки України*. 2002. № 5. С. 10–17. 7. Сфінциці Г. Захист інтересів членів профспілки на підприємстві. *Податки та бухгалтерський облік*. 2007. 30 серпня. С. 19–22.



ВПЛИВ МУЗИКИ НА ПСИХОФІЗИЧНИЙ СТАН ЛЮДИНИ

УДК 159.91:78

Гордієнко К. Д.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто характеристики основних напрямків музики. Доведено, що музика має значний вплив на психіку і фізичний стан людини, який може бути як позитивний, так і негативний. Дано поради та зроблено висновки про вплив музики на формування інтелекту.

Ключові слова: психологія, психофізичний стан, музика, вплив, людина.

Аннотация. Рассмотрены характеристики основных направлений музыки. Доказано, что музыка обладает значительным влиянием на психику и физическое состояние человека, которое может быть как позитивным, так и негативным. Даны советы и сделаны выводы о влиянии музыки на формирование интеллекта.

Ключевые слова: психология, психофизическое состояние, музыка, влияние, человек.

Annotation. In the article the characteristics of the main directions of music are considered. It is proved that music has a significant influence on the psyche and the physical condition of a person, which can be both positive and negative. They give advice and draw conclusions about the influence of music on the formation of intelligence.

Keywords: psychology, psychophysical condition, music, influence, people.

Музика міцно увійшла в наше повсякденне життя і суттєво впливає на психофізіологічні процеси, тому розгляд цієї теми дозволяє не тільки оцінити ступінь і характер цього впливу, запобігти можливим небажаним на-

слідкам, а й свідомо впливати на психофізіологічні процеси засобами музики, використовувати її в терапевтичних цілях.

Метою статті є аналіз впливу музики на психофізичний стан людини.

Серед учених, які вивчали вплив музики на психофізичний стан людини в різних аспектах можна зазначити таких вітчизняних учених, як Л. Виготський, В. Марахасін та В. Цехановській, В. Петрушин, Б. Теплов, Н. Черкас, і зарубіжних учених, а саме: Ф. Блум, Ч. Дізренс, Л. Іофстедтер, А. Лезерсон, П. Мілнер, Г. Уолтер [3, с. 201]. Вони виявили, що музика може мати глибокий вплив на фізіологічні реакції організму слухача. Але незважаючи на велику кількість наукових публікацій [6, с. 26] та певні досягнення в теорії впливу музики на психофізичний стан людини, ця проблема продовжує залишатися предметом наукових досліджень.

З розвитком інформаційних та аудіо-технологій музика стала одним з найбільш загальнодоступних типів мистецтва: процес користування музичною продукцією не вимагає від людини ніяких старань. До того ж з формуванням Інтернету процедура розповсюдження музики стала ще легше.

Більшість людей полюбляють слухати музику, аж до кінця не усвідомлюючи, який вона має вплив на людину та її психіку. У деяких випадках музика викликає надмірну енергію, а іноді проявляє заспокійливий вплив. Однак, якою б не була реакція слухача на музику, вона, безперечно, має властивість впливати на психіку людини.

Музика виступає зовнішньою причиною внутрішніх емоційних хвилювань, її можна порівняти з «каналом зв'язку» між духовним досвідом людей і внутрішнім світом людини [6, с. 23]. Під час сприйняття музика як би «проникає» в особу, у цьому образному порівнянні виявляється система впливу музики [3, с. 209].

Перші вивчення впливу музики на наш мозок та емоції почалися ще в 1950-х роках, коли лікарі стали бачити позитивний вплив музичної терапії на пацієнтів у клініках США і Європи.

Сучасні вчені [1–6] стверджують, що музика може зменшити негативні почуття, зокрема, звільнити від стресу, панічного страху і депресії. Вона, в тому числі, може скоротити випадки розгубленості і марення у клінічних пацієнтів старшого віку, які одужують після операції.

Більш того, вивчення демонструють, що прослуховування радісної або сумної музики має великий вплив на наше розуміння інших людей веселими чи сумними. Результати всіх цих вивчень так чи інакше доводять, що музика насправді здатна впливати на наші почуття на кращу або гіршу сторону [2, с. 101].

На нашу думку, щоб з'ясувати вплив музики, необхідно детальніше проаналізувати, як конкретні стилі музики впливають на психіку людини. Але, перш ніж відповісти на питання, які стилі є в сучасній музиці, необхідно визначитися, що ж таке музичний стиль. Відразу хочеться застерегти від плутанини понять «стиль» і «жанр». Жанр у музиці має широке поняття, яке визначає який-небудь вид твору. Стиль же пов'язаний з самою мовою, з тим, як музикант себе виражає. Самі основні і широко використовувані стилі сучасної музики розглянемо нижче, а саме: класична, метал, хіп-хоп, поп і джаз.

1) Класика. Численні дослідження іноземних і вітчизняних науковців виявили, що слухання творів класичних композиторів сприяє стрімкому освоєнню даних, нормалізації мовних функцій, пом'якшенню ознак подібних розладів, як дислексія. Зокрема, особливий лікувальний результат приписують музиці Моцарта. Класична музика має великий вплив на людину, надаючи життєвих сил, стійкості [2, с. 98], зменшує занепокоєння, можливість депресії, нервозність, сприяє освоєнню знань.

2) Метал, хіп-хоп. Комбінація агресивних басів, політично спрямованих слів і романтизація образу вигнанця і внутрішньої війни – безпосередньо подібна обстановка охоплює творчий процес артистів, які працюють у вищезазначених манерах. Експерти інституту Мельбурна визначили, що люди, які постійно прослуховують рок, схильні до депресії, рефлексії та залежності [1, с. 55].

Свого часу навіть проводили такого роду дослід: у двох оранжереях з трояндами встановили колонки. В одній теплиці транслювали класичну музику, в іншій – метал. Квіти, які плескалися в теплих творах Бетховена і Гріга, давали все нові і нові зачатки. В «хард-кор-теплиці» обстановка була протилежна: майже всі без винятку квіти зів'яли.

3) Поп. Підтверджено, що музика напряму поп з її нехитрими мотивами і елементарними словами негативно впливає на інтелект особи. Отримуючи примітивну інформацію при прослуховуванні, індивід з часом звикає примітивно міркувати і стає нездатний «копнути глибше». Ймовірно, це єдиний стиль музики, який не має впливу на людину на психофізичний стан. Адже подібну музику включають більше в цілому з метою того, щоб створити фон. І це не дивно – сенсу в сучасних текстах поп-пісень найчастіше до такої міри мало, що перерачування «колобка» дасть значно більше користі, а як музика застосовується веселий ненадоїдливий мотив, який жодним чином не абстрагує людину від його думок і не відкладається надовго в пам'яті. Найчастіше любителями такого роду музики є люди, які звикли мати відношення до життя з легкістю. Вони не люблять серйозних стосунків, прагнуть до незалежності і самостійності. Значна частка подій в їх житті вважається в цілому лише фоном для чогось більш значущого, як і їхня улюблена музика [1, с. 56].



4) Джаз – вельми неповторний і своєрідний стиль, практично жодного негативного впливу на психіку він не проявляє. Під звучання джазу людина просто розслабляється і отримує насолоду від музики, яка як хвилі океану накочується на берег і проявляє позитивний вплив. Фігурально висловлюючись, в мелодіях джазу можливо зникнути без залишку, лише у разі, якщо цей стиль близький слухачеві [5, с. 39]. Експерти одного з медичних вишів виконали дослідження згідно з приводу впливу джазу на самого музиканта, який виконує мелодію, особливо імпровізаційну гру. Коли джазмен імпровізує, його розум відключає деякі області, а деякі, навпаки, пробуджує, заодно виконавець заглиблюється в певний транс, в ньому він з легкістю створює музику, раніше яку ніколи не відчував і не виконував. Отже, джаз виявляє вплив не тільки на психіку слухача, але й на самого музиканта, який виконує якусь імпровізацію [1, с. 39].

Отже, для поліпшення емоційно-функціонального стану рекомендується прослуховувати класичну музику, оскільки ця музика впливає на амплітуду електромагнітних хвиль головного мозку, діючи заспокійливо. Паралельно з цим відбувається синхронізація обох півкуль головного мозку, це веде до підвищення інтелектуальної діяльності. Також прослуховування класичної музики зміцнює імунну систему і не дає вірусам «проникнути» в організм людини. Жива музика композиторів-класиків допомагає позбутися депресивних станів, стресів, тривог, переживань і страждань, які негативно впливають на процес одужання. Але не всім подобаються класичні мелодії. Таким людям можна порадити альтернативну музику. А саме латиноамериканські мелодії. Можна слухати і свої народні композиції – вони допомагають заспокоїтися і розслабитися. Але тільки не слухайте важкий метал чи рок, які руйнують ваш організм.

Таким чином, важливо використовувати лікувальні впливи музики з метою підтримки психологічного здоров'я людини. Музика може допомагати людині усвідомити навколишню дійсність, красу природи, бездоганність поезії, живопису, театру, історії свого народу, виступаючи специфічним генератором ціннісного ставлення до суспільства, але реальні естетичні емоції, задоволення від зустрічі з медичним мистецтвом дістає лише той, хто може ретельно слухати, переживати, розмірковувати над почутим. З цієї причини слід з дитинства привчати дітей до роботи розуму і душі, збагачувати їх досвід спілкування з музичними творами.

Музичне мислення – це тип психологічної діяльності, який становить внутрішню властивість музичного хвилювання. Музичне мислення є у кожного і розвивається, як і інші види мислення, якщо його використовувати. Розвиток музичного мислення сприяє загальному інтелектуальному формуванню.

На нашу думку, музика пробуджує інтелектуальні можливості, а, крім того, функціональність і сконцентрованість здатні розвивати та підвищувати інтелект людини. Експериментальні дослідження свідчать, що музика, впливаючи на пристрасті людини, здатна прискорити або загальмувати пульс. Музика, спів можуть тамувати біль, відволікати, спонукати до сну, виявляти естетичну насолоду, відновити дихання і кровообіг, знімати втому і повернути життєрадісність.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Драганчук В. М. Музична психологія і терапія : навч. посіб. для студ. спец. «Музичне мистецтво». Луцьк: Східноєвр. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2016. 230 с. 2. Лисенко Я. О. Вплив музики на психологічний стан. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 5. С. 97–102. 3. Марахасин В. С., Цехановский В. М. Эксперименты по восприятию музыки в аспекте физиологии // Творческий процесс и художественное восприятие. М. : Наука, 1987. С. 200–215. 4. Милнер П. Физиологическая психология. М. : Мир, 1973. 1547 с. 5. Петрушин В. И. Психология музыкального восприятия. *Музыкальная психология и психотерапия*. 2007. № 2. С. 157–164. 6. Шевяков О. В. Вплив музики на психологічний стан учнів. *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2016. № 1. С. 22–27.



ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ В УКРАЇНІ

УДК 343.6:616-089.843

Гордиханова Г. В.

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

Анотація. Розглянуто питання щодо нових законопроектів трансплантації органів та інших анатомічних матеріалів людини. Порівняно закони трансплантології з 1990-х років до 2019 р. Розглянуто презумпцію незгоди на вилучення органів, проблему сімейної трансплантації, примусового вилучення органів людини.

Ключові слова: презумпція, пересадка, трансплантація, реципієнти, людські органи.

Аннотация. Рассмотрен вопрос о новых законопроектах трансплантации органов и других анатомических материалов человека. По сравнению законы трансплантологии с 1990-х годов до 2019 г. Рассмотрены презумпция несогласия на изъятие органов, проблема семейной трансплантации, принудительного изъятия органов человека.

Ключевые слова: презумпция, пересадка, трансплантация, реципиенты.

Annotation. Issues of new bills of transplantation of organs and other anatomical materials of a person are considered in the paper. Comparison of transplantology laws from 90 years to 2019. Presumption of disagreement on removal of organs, family transplantation, problems of forced seizure of human organs. The effect of a new law or a postponement due to the numerous mortality of the population.

Keywords: presumption, transplantation, recipients, human organs.

Актуальність теми дослідження. Будь-які суспільні відносини, які виникають між людьми, потребують законодавчого регулювання. Відсутність законодавчого регулювання, як правило, дає змогу кожному тлумачити відносини та здійснювати дії так, як йому це вигідно. На сьогодні в Україні у зв'язку з розвитком науки та інтеграції до міжнародної спільноти виникає ціла низка проблем, в останній час достатня кількість проблем з'являється у сфері охорони здоров'я. Ті явища, які проходять в процесі реформування медицини, не повною мірою відповідають потребам населення, особливо актуальним є питання в трансплантології, і це пов'язано з тим, що в Україні кожного року зростає кількість людей, які потребують трансплантації органів. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, на чорному ринку щорічно проходить понад 10 тисяч операцій з продажу людських органів. Загалом ціна здорового людського тіла становить близько € 45 млн, але тільки в тому випадку, якщо б людина могла продати кожну його частину, тобто піти на органи цілком.

Новий закон про трансплантацію [1], який мав би зробити і вивести в новому році цю медичну галузь на новий потужний рівень, може заблокувати всі пересадки органів в Україні. Міністерство охорони здоров'я за півроку мало створити інформаційну систему потенційних донорів і реципієнтів, прийняти близько 30 актів, які б регламентували роботу системи трансплантації, створити нову для України спеціальність трансплантат-координатор і навчити потрібну кількість людей, але нічого з цього не зроблено.

Варто визначити, що запропонований закон не визначає, який порядок отримання дозволу на вилучення органів у потенційного донора.

Враховуючи, що орган має бути вилучений та переданий реципієнту протягом трьох годин, постає питання отримання дозволу, пошук близької людини, які мають право прийняти рішення щодо надання дозволу про вилучення потрібного органу. Крім того, в Україні відсутня база даних (реєстр) осіб, які потребують трансплантації органів. Проблематичним є вирішення питання проведення негайного аналізу на сумісність органу донора з потребами реципієнта.

У червні Верховна Рада України прийняла зміни до законодавства про трансплантацію органів. Його називають проривом і навіть початком ери трансплантології в Україні, але в дійсності «Ера трансплантології» почалася у нас набагато раніше – Україна входить у десятку країн, що лідирують за кількістю донорів для нелегальної пересадки органів. Чому ж новий закон не вирішить проблеми чорного ринку органів, скільки коштує частина печінки, нирка, рогівка ока або кістковий мозок, а також чому нікого з чорних трансплантологів у нас так і не посадили.

У політиків, які висловлюються про новий «трансплантологічний» закон, постійно змішуються дві різні історії. Наприклад, кажуть, що новий закон покладе край українському ринку чорної трансплантології [2]. Насправді



цей закон ніяк не вплине на торгівлю органами. Причина в тому, що в основному у нас працюють вербувальники – операції проводяться за кордоном. Українські трансплантологи не пересаджують нирку «після роботи в гаражі», та й в клініках нелегальну операцію провести проблематично – хоча б через велику кількість лікарів, які будуть у ній задіяні. Навіть маючи всі технічні можливості, клініку і великий колектив підтримки, провести операцію виходить не завжди. Трансплантологія – дуже високотехнологічна галузь медицини. Неможливо займатися нею підпільно, в приватній клініці, на кухні або в гаражі. Орган, який вилучається з людського тіла, живе поза організмом 3–4 години, а кількість людей, що беруть участь в трансплантації, коливається від 30 до 50 [3].

Виходячи з вищезазначеного в Україні 1 січня набув чинності закон № 2427-VIII «Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людини» [4]. Відповідно до цього закону кожен повнолітній громадянин України може погодитися на посмертне донорство або відмовитися від нього. Інформацію про це внесуть в Єдину державну інформаційну систему трансплантації. Потрібно визначити, що ця інформаційна система досі не створена, також не створено реєстру осіб, які мають повноваження вирішення проблем надання дозволу на трансплантацію органу [5].

Реалізуючи положення вищезазначеного закону, кожен повнолітній українець також зможе призначити уповноважену особу, яка прийме рішення про донорство за нього після смерті. Якщо за життя людина виступила проти донорства, то її органи не будуть використовуватися для трансплантації. Постає питання, як встановити факт, що людина проти використання її органів, чи може прийняти інше близька людина за неї та який порядок прийняття такого рішення. Як бачимо, законом це не встановлено, а отже, незважаючи на те, що людина за життя виступила проти донорства, інша людина може прийняти інше рішення.

Законом забороняється використовувати анатомічні матеріали, якщо немає в кого отримати дозвіл на трансплантацію, якщо проти донорства виступають правоохоронці, судові медичні експерти або судові інстанції, але підстави передбачають, як встановити цю особу, її права й обов'язки. Відповідно до ст. 3 Конституції України вищою соціальною цінністю є життя людини. Тому держава має забезпечити захист життя людини та створити гідні умови щодо надання належної людині допомоги задля збереження життя населення.

Враховуючи те, що в Україні склалася дуже тяжка ситуація із забезпеченням захисту прав людини у сфері екологічної безпеки; безпеки товарів і послуг, дуже багато людей потребують не тільки втручатись в організм, здійснювати операцію, але й трансплантацію органів. Це пов'язано з великим забрудненням, що впливає на людину та її органи, які перестають нормально функціонувати.

27 грудня Кабмін України затвердив порядок надання згоди на донорство [6]. Він стверджує низку письмових форм для волевиявлення громадян з приводу можливого донорства, які будуть вноситися в Єдину державну інформаційну систему трансплантації.

«Кількість заяв, які може подати фізична особа, є необмеженим. Крім того, після представлення нової форми заяви дію попередньої автоматично анулюється. Отже, рішення «бути чи не бути донором» людина може змінювати протягом усього життя», – повідомили в Міністерстві охорони здоров'я України. Водночас постає питання, яким чином мають бути вирішені ці питання. Можливість застосувати органи донора, хто має сплатити за проходження аналізу на сумісництво органу з реципієнтом – постанова КМУ не встановлює, як і не встановлює, яким чином мають забезпечити таємницю таких даних.

В Україні працює так звана презумпція незгоди. Тобто новий орган хворий може отримати тільки від родича або від людини, у якого лікарі констатували смерть мозку. Але тільки якщо родичі померлого дадуть письмову згоду.

У США, наприклад, законодавча модель така ж. Але там щорічно рятують життя майже 20 тисячам, а кількість операцій в Україні за сімнадцять років впало в десять разів, до критичного мінімуму. У МОЗ це розуміють.

Зміни в правилах, кажуть в міністерстві, вже підготовлені, але їх потрібно прийняти в парламенті. Прийняти правила можна і треба, але після вирішення низки перелічених вище питань та обговорення суспільством [7].

Отже на нашу думку, трансплантологія – це не тільки операція, а величезна і дорога загальнодержавна система, яка потребує постійного удосконалення та належного регулювання, щоб угода відбулася, потрібна швидка мережа вилучення і пересилання органів з лікарень в трансплантологічні центри, які повинні мати реєстр осіб, яким потрібна трансплантологія певних органів, адже орган живе тільки чотири години. За цей час потрібно отримати згоду рідних, провести висококваліфіковану операцію по вилученню органу, блискавично визначити, кому саме його пересадять і медичним літаком або вертольотом доставити в найближчий Трансплантологічний центр, де вже чекають пацієнт, лікарі і все готово до операції. Тому, як бачимо, задля забезпечення повного циклу дій треба не тільки прийняти закон, але і виконати певні передумови, що забезпечать реалізацію прийнятого Закону.

Отже, ухвалення закону – це не кінець, а лише початок важкого шляху. Найважче – переконати суспільство у необхідності такого закону, починати треба зі стимулюючого фактора та здійснити всі підготовчі етапи, що забезпечать дію та виконання цього закону.



Незважаючи на те що, Закон «Про застосування анатомічних матеріалів людини» діє в Україні, в ньому закріплено необхідність про внесення відомостей до Єдиної державної інформаційної системи трансплантації (ЕПІСТ).

Постанова Кабміну передбачає, що до впровадження в Україні Єдиної інформаційної системи донорів у дію, лікарі можуть користуватися паперовими носіями. На нашу думку, це практично зводить нанівець застосування прогресивних і науково-технічних підходів до реалізації трансплантології в Україні.

Отже, виходячи з вищезазначеного Закон України «Про трансплантацію органів та інших анатомічних матеріалів людини», що набрав чинності з 3 січня 2019 року, хоча і почав діяти, але відсутність підготовчого процесу щодо його впровадження та неготовність системи охорони здоров'я до його реалізації практично унеможливають удосконалення трансплантології.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сергієнко В. В.

Література: 1. Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людині : Закон України від 17.05.2018 № 2427-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2427-19>. 2. Тарабарко Н. В. Обеспечение донорскими органами при клинической трансплантации : дис. ... д-ра мед. наук. М., 1997. 214 с. 3. International figures on donation and transplantation – 2012. *Newsletter Transplant*. 2013. Vol. 18. P. 41–45. 4. Інформаційна сторінка ALT UKRAINE. URL: <https://alt.ua/informatsionnaya-stranitsa>. 5. Головна сторінка ТСН Україна. URL: <https://tsn.ua/>. 6. Деякі питання реалізації Закону України «Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людини» : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12. 2018 № 1211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1211-2018-%D0%BF>. 7. Інформаційна сторінка BBC News Україна. URL: <https://www.bbc.com/>.



ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ МЕДІЙНОЇ ВЛАСНОСТІ

УДК 34(477)(063)

Гришко А. Б.

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

Анотація. Розглянуто питання свободи слова в країні, прозорості ЗМІ та закони, що їх регулюють. Проаналізовано сучасну ситуацію правового регулювання прозорості власності на ЗМІ. Зазначено важливість дотримання законодавчих актів задля запобігання порушенням прав людини у цій сфері.

Ключові слова: інформація, свобода слова, журналістика, правові відносини, прозорість.

Аннотация. Рассмотрены вопросы свободы слова в стране, прозрачности СМИ и законы, которые их регулируют. Проанализирована современная ситуация правового регулирования прозрачности собственности на СМИ. Указана важность соблюдения законодательных актов для предотвращения нарушений прав человека в этой сфере.

Ключевые слова: информация, свобода слова, журналистика, правовые отношения, прозрачность.

Annotation. *Issues of freedom of speech in the country, transparency of the media and the laws that enshrine it are regulate. The current situation of legal regulation of transparency of media ownership is analyzed. The importance of adherence to legislation to prevent human rights abuses in this area is emphasized.*

Keywords: *information, freedom of speech, journalism, legal relations, transparency.*

Стаття 34 Конституції України закріплює, що «право на доступ до інформації є конституційним правом людини, а саме право кожного на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань; право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб на свій вибір» [1].

Відомо, що одним з природних прав людини є свобода вираження своїх думок, що фактично і є свободою слова. Свобода слова як природне і невід'ємне право людини у всіх демократичних суспільствах і державах захищається законами, заходами примусу державного апарату і справедливим правосуддям.

Свободою слова, так чи інакше, мають право користуватися всі громадяни в усьому світі, але користуються по-різному, виходячи з власного розуміння цієї свободи, своїх цілей і завдань. Будь-яке право людини нічого не означає, якщо поруч з ним не функціонують його обов'язки і відповідальність. Відповідальність як властивість відповідати.

Актуальність теми дослідження обумовлена соціальними змінами в суспільстві та законодавстві України, а також змінами в обізнаності та зацікавленості громадян щодо їхніх прав та свобод. Проблема довіри до засобів масової інформації підштовхнула людей до зацікавленості Законом України «Про інформацію» [2], який забезпечує правові гарантії громадян на доступ до публічної інформації.

Проблему свободи слова, вільного доступу до інформації та прозорості власності ЗМІ розглядали Червяцова О. А., Павліченко О. М., Горбань Ю. О., Максименко Ю. Є., Петров В. В. та інші, проте сьогодні ще й досі залишаються невирішені питання.

З вересня 2008 до кінця 2012 роки в Україні реалізується масштабний проєкт Європейського Союзу та Ради Європи «Сприяння європейським стандартам в українському медіа-середовищі». Метою цієї спільної програми є підвищення стандартів журналістської діяльності в Україні для забезпечення суспільства більш об'єктивною, збалансованою і повною інформацією за допомогою ЗМІ. Проєкт сприяв ратифікації Україною Європейської Конвенції про транскордонне телебачення. Аналіз і рекомендації, надані експертами Ради Європи, сприяли прийняттю Закону «Про доступ до публічної інформації» [3].

Якщо брати до уваги доступ до інформації в українській журналістиці, то можна виявити деякі тенденції щодо можливості суспільству бути обізнаним у цій сфері. Прозорість власності на засоби масової інформації означає доступність громадськості точної, всебічної та актуальної інформації про власників ЗМІ. Правовий режим, що гарантує прозорість права власності на ЗМІ, дає можливість як громадськості, так і органам засобів масової інформації з'ясувати, хто ефективно володіє, контролює та впливає на засоби масової інформації, а також вплив ЗМІ на політичні партії чи державні органи. Відсутність прозорості щодо власності на ЗМІ, як правило, є негативною рисою української медіа-системи. У 2005 році Україна взяла на себе зобов'язання Ради Європи прийняти закон щодо забезпечення прозорості власності на ЗМІ, згідно з Резолюцією 1466 (2005) 1 Парламентської асамблеї Ради Європи.

Для виконання міжнародних зобов'язань законодавство щодо прозорості власності на ЗМІ було реформоване у 2015 році. 10 вересня 2015 року Президентом України було підписано закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прозорості власності на ЗМІ та імплементації принципів державної політики у сфері телебачення і радіомовлення» [4]. Закон набрав чинності 1 жовтня 2015 року. Нова міжнародна система, що регулює прозорість права власності на засоби масової інформації, яка встановлює детальну систему гарантування прозорості, була оцінена багатьма міжнародними організаціями та експертами за рівень її інновацій, проте ефективність її впровадження ще належить побачити.

Загалом новий регламент зобов'язує постачальників телерадіомовлення та програмних послуг оприлюднювати детальну інформацію про їхні структури власності та кінцевих бенефіціарів. Саме прозорість власності на ЗМІ є важливою частиною свободи слова в Україні.

Прозорість ЗМІ – одна з найбільших проблем сучасної повсякденної медіа-практики у всьому світі, оскільки ЗМІ та журналісти постійно відчувають тиск рекламодавців, джерел інформації, видавців та інших впливових груп. Одною із груп тиску є власники ЗМІ. Командам українських медіа магнатів важливо за їхнім завданням створювати певні політичні події.

Конструювання політичної події передбачає ряд ретельно спланованих заходів, метою яких є громадський резонанс, що досягається відповідним оформленням цієї події. Серед цих заходів особливо важливе місце займає політична реклама, здатна створювати комунікативні зв'язки за допомогою ЗМІ та інших спеціалізованих суб'єктів



комунікації з метою вплинути на установки споживачів реклами, а також безпосередньо направляти поведінку учасників політичної події.

Таким чином, політична реклама – це не тільки інформація, але, перш за все, психологічне програмування людей. Адже в кінцевому підсумку результатом має бути певна поведінка споживачів реклами, а не просто отримання ними рекламної інформації. Зростаючі можливості маніпулятивних функцій політичної реклами, які стали неминучим елементом просування до влади політиків, акумулювали в собі і секрети створення подій і того, як завоювати ринок політичний і свого споживача – суспільство. Будуючи певні доводи, щоб переконати споживача, комунікатор в рекламі використовує різні логічні схеми, а також допоміжні малюнки, креслення, моделі, щоб роз'яснити свою позицію і зміцнити враження. Тобто формує і транслює певний імідж людини, котрий ЗМІ під керівництвом власника повинно просувати з тих чи інших причин. Тому в багатьох медіа споживач не отримує об'єктивну інформацію, що порушує права громадян України.

Зокрема, новий закон вносить зміни до ст. 12 чинного Закону України «Про телебачення і радіомовлення» 1994 року, встановлюючи, що національні та місцеві органи влади, фізичні та юридичні особи, зареєстровані в режимі офлайн, політичні партії, релігійні організації, професійні спілки та особи, які були засуджені судами, і на цей час відбули покарання, не можуть бути власниками теле- або радіостанцій в Україні [5].

Крім того, Закон забороняє фізичним або юридичним особам, які проживають у країні, яка визнана агресором або окупатором, право власності на телебачення або радіостанцію в Україні. Закон дає нове визначення власності, яке тісно пов'язане з здійсненням вирішального впливу в управлінні або діловій діяльності ЗМІ безпосередньо або через інших осіб і включає також кінцевих бенефіціарів. Закон вимагає, щоб інформація про структуру власності та про осіб, які володіють 10 % або більше телебачення або радіомовлення, слід оприлюднити на вебсайті компанії та надіслати до Національної ради з питань телебачення і радіомовлення, яка є національним регулятором засобів масової інформації в Україні.

Згідно із Законом Рада може накладати штрафи, якщо надана інформація є недостатньою або невірною. У 2016 році «Репортери без кордонів» спільно з Інститутом масової інформації розпочали проєкт «Media Ownership Monitor» щодо сприяння прозорості власності на ЗМІ та для визначення того, хто є власником та контролює засоби масової інформації в Україні, створивши загальнодоступну та оновлену базу даних, у якій перелічено власників основних засобів масової інформації, та деталізувавши також інтереси та прихильності власників до компаній чи політичних партій.

Засоби масової інформації впливають на те, як розглядаються та обговорюються факти у суспільстві, сприяючи формуванню його громадської думки. Незалежність та плюралізм засобів масової інформації, думки та погляди, включаючи критику людей при владі, – є гарантією здорової демократичної системи.

Таким чином, моніторинг і забезпечення плюралізму власності – це перший крок до незалежності та свободи вибору. Як люди можуть оцінити достовірність інформації, якщо вони не знають, хто її надає? Як журналісти можуть працювати належним чином, якщо вони не знають, хто контролює компанію, в якій вони працюють?

Структури власності можуть також впливати на те, як медіа-індустрія управляє своїми ресурсами, тим самим формуючи економічну силу та ефективність медіа-сектора. Також важливо пам'ятати про таку тенденцію ЗМІ в Україні, як монополізація. Монополізація не повинна стосуватися змісту інформації що надає ЗМІ, монополія має бути поширена тільки на прибутковість і розвиток журналістики, а не на навмисну односторонність висвітлення інформації на користь власника ЗМІ. Тож особливу увагу теж треба звертати на дотримання незловживання владою та удосконалення законів, що її регулюють.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 2. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2657-12>. 3. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 11.11.2019 № 2939-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2939-17>. 4. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прозорості власності на ЗМІ та імплементації принципів державної політики у сфері телебачення і радіомовлення : Закон України від 29.08.2019 № 1036. URL: <https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/674-viii>. 5. Про телебачення і радіомовлення : Закон України від 21.12.1993 № 3759-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3759-12>.



ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ

УДК 349.2/ 343.8

Демченко М. М.

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

Анотація. Розглянуто особливості трудових правовідносин у пенітенціарних установах. Виокремлено особливості цих правовідносин, характерні риси службово-трудоових правовідносин і принципи їх регулювання. Визначено ознаки адміністративних і правових відносин і стадії проходження служби. Запропоновано рекомендації щодо покращення умов праці персоналу та самої суті служби.

Ключові слова: трудові правовідносини, пенітенціарні установи, проходження служби, пенітенціарна служба, службово-трудоові правовідносини.

Аннотация. Рассмотрены особенности трудовых правоотношений в пенитенциарных учреждениях. Выделены особенности этих правоотношений, характерные черты служебно-трудоовых отношений и принципы их регулирования, определены признаки административных и правовых отношений и стадии прохождения службы. Предложены рекомендации по улучшению условий труда персонала и самой сути службы.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, пенитенциарные учреждения, прохождения службы, пенитенциарная служба, служебно-трудоовые правоотношения.

Annotation. The article deals with the peculiarities of labor relations in penitentiary institutions. We distinguished the peculiarities of these legal relations, the characteristic features of the employment, labor legal relations and principles of their regulation. In addition, we defined the signs of administrative and legal relations and the stages of the service. We offered recommendations to improve the working conditions of the staff and essence of the service.

Keywords: labor relations, penitentiary institutions, service, penitentiary service, service and labor relations.

Пенітенціарія – галузь юридичної науки, що вивчає виконання покарань, які пов'язані з позбавленням та обмеженням волі. Виникла у XVIII ст., її родоначальниками вважаються Чезаре Беккарія, Ієремія Бентам і Джон Говард, які у своїх працях започаткували розгляд тюремної проблематики й уперше обґрунтували потребу в тюремних реформах. Галузь пенітенціарних установ (систем) є однією із найважливіших і специфічних сфер. Найактуальнішою функцією якої є функція перевиховання та процес відновлення особи, яка відбуває покарання за той чи інший скоєний злочин, як соціального повноправного члена суспільства.

Державна пенітенціарна служба України (ДПтС України) – центральний орган виконавчої влади України зі спеціальним статусом, який є центральним апаратом кримінально-виконавчої системи України [1]. Основним напрямком діяльності служби є управління органами та установами здійснення покарань в Україні. Вона підпорядковує собі органи управління регіонального та місцевого значення. Діяльністю ДПтС в Україні займається Міністерством юстиції України. Служба створена в 2010 році шляхом перетворення Державного департаменту України з питань виконання покарань.

Варто зазначити, що злочинність і боротьба з нею – це давня та вічна проблема будь-якого суспільства, й від того, як держава вибудовує політику у цій сфері, значною мірою залежить стан захищеності та соціального спокою кожного.

Сучасний стан і діяльність ДПтС недостатньо відповідає міжнародним нормам і вимогам демократичного суспільства [2]. Проблеми пенітенціарної політики України, як зауважував у своїй роботі Г. О. Радов, розпочинаються з елементарного – відсутності у сучасній українській науці та соціальній практиці адекватного уявлення щодо поняття і сутності пенітенціарної політики як соціального та правового явища [3].

Досить актуальною проблемою є пенітенціарна політика щодо неповнолітніх. У разі вчинення злочинів неповнолітні тримаються у слідчих ізоляторах і після засудження переводяться до виховних колоній. Кримінально-виконавчим кодексом України передбачено, що покарання у вигляді позбавлення волі на певний строк відносно засуджених неповнолітніх виконують виховні колонії.

За часів адміністративно-командної системи дослідження вчених спрямовувалися на роботу виправно-трудоових систем. Серед них були такі вчені, як Леоненко В. В., Скибицький В. В., Трубніков В. Т., Харченко В. М.

На зміну адміністративно-командній системі прийшов процес активної побудови правової держави. Розвиток пенітенціарної системи набув Європейського вектора, основою якого є гуманізація та демократизація, покращення умов проживання засуджених. Ці ідеї відобразилися в роботах Багрій-Шахматова Л. В., Близнюка І. Л., Джузи О. М., Костенка О. М.

Метою цієї роботи є обґрунтування особливостей трудових правовідносин у пенітенціарних установах. Основним завданням цієї роботи є визначення особливостей правових відносин у сфері органів ДПтС України, виокремлення характерних рис службово-трудова правовідносин та принципи їх регулювання, визначення ознак адміністративних і правових відносин та стадій проходження служби в органах ДПтС.

У своїх дослідженнях М. І. Іншин виокремлював такі характерні риси службово-трудова правовідносин:

- 1) виникнення між державними службовцями і державними органами;
- 2) проходження до свого виникнення через свідомість громадян України, в якій складається модель майбутніх стосунків із цими органами;
- 3) виникнення, зміна чи припинення відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів службово-трудова відносин і через неї реалізуються;
- 4) зв'язок між суб'єктами службово-трудова відносин суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони у службово-трудова правовідносинах виступають стосовно одна одної як правоповноважені та правозобов'язані особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших;
- 5) індивідуалізація і чітке визначення взаємної поведінки суб'єктів та персоніфікація прав та обов'язків;
- 6) вольовий характер, відсутність можливості виникнення і функціонування, а особливо – реалізації – без волевиявлення хоча б одного суб'єкта;
- 7) охорона державою. Крім того, М. І. Іншин визначає службово-трудова відносини як двосторонні вольові відносини, що виникають у зв'язку з укладанням трудового договору (контракту) між громадянином України і державою в особі відповідного органу, змістом яких є встановлення, розвиток, зміна й припинення праці державних службовців щодо виконання ними функцій держави, які здійснюються у формі суб'єктивних трудових прав і обов'язків державних службовців [4].

Таким чином, можна сказати, що проходження служби в ДПтС України має комплексний характер – держслужбовці одночасно можуть бути суб'єктом як трудових, так і державно-управлінських відносин, що відображається у їх правовому статусі, що має комплексний характер і фактично поділяється на адміністративно-правовий та трудовий.

Оскільки державна служба безпосередньо пов'язана з діяльністю державних органів і, в першу чергу, органів державної виконавчої влади, державно-службові відносини характеризуються рядом ознак, що притаманні адміністративним правовідносинам. Водночас вони мають ряд особливих ознак, зокрема: держслужбові відносини – це правові відносини, передбачені законом, тож для них застосовується метод законодавчого регулювання. Метод договірної регулювання, що є основним у трудовому праві, стосовно відносин держслужбовців використовуватися не може, оскільки це обумовлено сутністю цих відносин.

У першу чергу, це проявляється в тому, що ці відносини виникають при реалізації публічного, а не приватного інтересу. Оскільки йдеться про публічний інтерес, безумовним є те, що такі відносини повинні регулюватися виключно методом законодавчого регулювання, оскільки стосовно державних органів та їх посадових осіб діє принцип «дозволено тільки те, що передбачено законодавством»; держслужбові відносини – це державно-правові «владовідносини».

Ця ознака проявляється в тому, що учасники цих правовідносин є юридично нерівноправними, тобто однією із сторін завжди є держаний орган або посадова особа, яка наділені певними державно-владними повноваженнями стосовно другої сторони. Друга сторона, своєю чергою, підпорядкована першій і зобов'язана виконувати всі її приписи і розпорядження.

Тобто вона завжди знаходиться в ієрархічній підлеглості. Оскільки держслужбовці завжди представляють державні органи, забезпечують практичну реалізацію їх функцій і повноважень, вони наділені певними правами й обов'язками публічного характеру; держслужбові відносини, переважно, являють собою відносини щодо забезпечення виконання повноважень державних органів; держслужбові відносини регулюються нормами різних галузей права: конституційного, адміністративного, фінансового, кримінального, трудового, цивільного та ін. Ця ознака впливає з того, що державна служба є комплексним правовим інститутом; домінуюча роль серед держслужбових відносин належить суспільним відносинам, пов'язаним з державним управлінням, організацією діяльності, переважно, органів державної виконавчої влади; державно-службові відносини характеризуються тим, що однією із сторін, як правило, є фізична особа, наділена певними державно-владними повноваженнями [5].

Логічним постає питання про правові відносини у сфері проходження державної служби, в органах ДПтС України. При цьому можна передбачити, що міжгалузевий характер відносин у сфері державної служби визначає тиме аналогічний характер відносин у сфері її проходження в органах ДПтС України. Водночас необхідно підкреслити, що адміністративно-правове регулювання посідає ключове місце у правовому аспекті державної служби, трудове ж право дозволяє врегулювати суб'єктивні права службовця на працю, відпочинок. Саме тому доцільно розглядати як предмет врегулювання нормами трудового права відносини з організації робочого часу та часу відпочинку, морального стимулювання тощо.

Крім того, у відносинах у сфері державної служби слід виокремити й ті, що стосуються фінансового, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення. Власне таке забезпечення розглядається з позицій функцій управління державною службою, однак відповідні відносини урегульовані переважно нормами фінансового права (оплата праці), господарського права (матеріально-технічне забезпечення), інформаційного права (інформаційне забезпечення).

Однак слід враховувати, що урегулювання зазначених вище відносин здійснюється поряд із зазначеними галузевими нормами і нормами інших галузей права [6].

ДПтС України в наявній системі державного управління має ознаки як суб'єкта, так і об'єкта управлінського впливу, що породжує певну невизначеність суб'єктного складу системи державного управління сферою виконання покарань. Успішне розв'язання цієї проблеми, на наш погляд, залежить від з'ясування місця та ролі, яку відведено в діючій системі державного управління ДПтС України. Зазначену проблему доцільно розглянути через спробу гіпотетично віднести ДПтС України до системи органів центральної виконавчої влади.

Отже, процедури проходження служби в органах ДПтС України зумовлюються особливостями відповідних відносин, які реалізуються у процедурно-процесуальній формі.

Таким чином, на підставі аналізу позицій вчених, слід визначити розуміння адміністративних процедур проходження служби в органах ДПтС України як групу однорідних, послідовно здійснюваних громадянами України адміністративно-процедурних дій щодо зарахування до персоналу ДПтС України та забезпечення здійснення професійної діяльності з виконання покладених чинним законодавством повноважень, а саме у сфері реалізації державної політики щодо виконання кримінальних покарань.

У процесі проходження служби в органах ДПтС України доцільно виокремити такі стадії: 1) добір та призначення на службу; 2) просування по службі (службова кар'єра); 3) припинення служби. Умови нарахування трудового стажу можна побачити в табл. 1 [7].

Таблиця 1

Умови нарахування трудового стажу

Умови проходження служби	Нарахування стажу
Вислуга років для призначення пенсії	1 місяць = 40 днів
Воєнізовані формування та установи із засудженими довічно	1 місяць = 1,5 місяця
Тримання та лікування заражених та психічно хворих в'язнів	1 місяць = 2 місяці

Працівникам пенітенціарної служби доводиться працювати в умовах ізольованої території. Ця умова в їхній професійній діяльності сприяє накопиченню фізичної та психічної втоми, виникненню професійної некомпетентності. Професійна помилка в особистості робітників пенітенціарної системи являє собою дію, яка проявляється в деяких недоліках правових підрозділів охоронних, застосовних і виконавчих сфер діяльності, а також у нероз'ясненні професійної моралі. Надзвичайні ситуації, що трапляються під час служби, вимагають негайного втручання, незалежно від графіку роботи, в загальному плані він є ненормованим.

Наразі пенітенціарна система України, що представлена місцями позбавлення волі, уже зробила перші кроки до оновлення. Вивчається досвід інших країн щодо утримання засуджених, навчання персоналу пенітенціарних закладів, змінюється ставлення до методів перевиховання злочинців. Однак на шляху до позитивних змін у пенітенціарній системі є низка труднощів, які пов'язані з суспільними стереотипами, які можна подолати шляхом пошуку нових методів і форм впливу на особистість засудженого, зміни в стереотипній концептуальній позиції персоналу виправних закладів.

Адміністративно-правове регулювання посідає ключове місце у правовому аспекті державної служби, трудове ж право дозволяє врегулювати суб'єктивні права службовця на працю, відпочинок.

Висновок. Підсумовуючи, слід зазначити, що проходження служби в ДПтС України має комплексний характер – держслужбовці одночасно можуть бути суб'єктом як трудових, так і державно-управлінських відносин, де ключове місце у правовому аспекті посідає адміністративно-правове регулювання, а трудове право регулює

суб'єктивні права службовця на працю та відпочинок. Проходження служби в пенітенціарних установах поділяють на 3 основні етапи:

- 1) добір і прийняття на службу;
- 2) просування по службі (службова кар'єра);
- 3) припинення служби.

Спираючись на досвід більш розвинутих країн світу, потрібно змінити саму суть вітчизняної пенітенціарної структури, щоб не виконувати покарання заради покарання, а ототожнити її з «правом на реабілітацію», щоб остаточно перетворити кримінально-виконавчу діяльність на пенітенціарну.

Не менш важливим завдання є зменшення плинності кадрів через низьку заробітну плату та низький рівень соціальної захищеності персоналу та пенсіонерів Державної кримінально-виконавчої служби України. Тільки з вирішенням всіх нагальних питань ми зможемо говорити про подальший розвиток та гідне функціонування структури.

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

Література: 1. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/>. 2. Коваленко В. В. Нагальні проблеми реформування правоохоронних органів. *Юридичний вісник України*. 2010. № 33. С. 14–20. 3. Радов Г. О. Першочергові проблеми пенітенціарної політики України на сучасному етапі. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*. 1996. № 1. С. 12–16. 4. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : навч. посіб. Харків : ФІНН, 2010. 672 с. 5. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2008. 238 с. 6. Лісіцков О. В. Адміністративно-правова природа відносин у сфері проходження служби в органах державної пенітенціарної служби. *Форум права*. 2012. № 2. С. 403–407. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12lovdrс.pdf>. 7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 01.01.2019 № 1058-15. URL: <https://zakon.help/law/1058-IV/edition01.01.2019>.

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

УДК 342

Дубініна К. А.

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

Анотація. Проаналізовано основні зміни, що очікують трудове законодавство України. Вказано основні переваги та недоліки реформування трудового законодавства. Проведено порівняння між деякими статтями чинного Трудового кодексу та проектом нового Трудового кодексу. Особливу увагу приділено проблемним питанням і недолікам проекту Трудового кодексу України, який потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, Конституція України, соціально-трудова відносина, правові засади, працівник, роботодавець.



Анотація. Проаналізовані основні зміни, які очікують трудове законодавство України. Вказано основні переваги та недоліки реформування трудового законодавства. Проведено порівняння між деякими статтями діючого Трудового кодексу та проектом нового Трудового кодексу. Особливу увагу приділено проблемним питанням та недолікам проекту Трудового кодексу України, який потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, Конституція України, соціально-трудові відносини, правові принципи, працівник, роботодавець.

Annotation. Basic changes that expect labor legislation of Ukraine are analyzed in this article. In the article indicated basic advantages and lacks of reformation of labor legislation. Comparison is also conducted between some articles of operating labor code and project of new labor code. The special attention is spared to the problem questions and lacks of project of the Labor code of Ukraine, that needs a revision taking into account suggestions and remarks of public.

Keywords: the Labor code of Ukraine, Constitution of Ukraine, social labor relations, legal principles, the employee, the employer.

Актуальність теми дослідження. Питання соціальних проблем на ринку праці в Україні завжди є актуальним. Основним напрямом вирішення цих проблем є формування відповідного нормативно-правового поля. Україна залишається єдиною країною-учасницею СРСР, яка досі не прийняла новий Трудовий кодекс, бо ми досі працюємо за радянським Кодексом законів про працю 1971 р. Отже, саме зміна Трудового кодексу залишається нагальною проблемою та потребує негайного вирішення.

Постановка проблеми. У наш час Україна має високий рівень соціальних проблем на ринку праці, що зумовлено скрутним становищем країни та відсутністю відповідного нормативно-правового поля, яке в змозі захистити права та прописати обов'язки всіх суб'єктів трудових правовідносин. Отже, Україна потребує оновлення чинного законодавства у сфері суспільно-трудових відносин. Але майбутній реформований Трудовий кодекс України має дуже багато протиріч як з думками пересічних громадян, так і з чинним законодавством, та викликає досить багато питань щодо його удосконалення.

Аналіз останніх досліджень. Багато українських вчених та дослідників займалися питанням зайнятості населення в Україні, а саме: Д. П. Богиня, Л. С. Лісогор, О. А. Грішнова, І. Л. Петрова, Г. С. Гончарова, Е. М. Лібанова, та інші, а також зарубіжні вчені. Але, незважаючи на значну увагу вчених до цих питань, аналіз процедури проходження проекту Трудового кодексу України у Верховній Раді України та сприйняття його населенням свідчить про те, що цей документ містить суперечливі положення та потребує доопрацювання.

Метою роботи є аналіз наявного нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні, а також обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України, порівняння чинного Трудового кодексу України та Трудового кодексу України, що знаходиться у стані розгляду.

Основні результати дослідження. Перш за все, слід зазначити основні акти трудового законодавства України. Основним Законом, який має найвищу юридичну силу на території України, є Конституція України. Це свідчить про те, що всі акти трудового законодавства мають їй відповідати.

Наступне місце займають Міжнародні договори про працю, що належним чином ратифіковані в Україні, Кодекс законів про працю України. Важливу роль відіграють закони про працю, ухвалені Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України.

Україна, яка, намагаючись йти шляхом прогресу, формує ринкові відносини та соціально-економічні перетворення, що пов'язані з працею, має високу необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, обумовлену докорінними змінами у всій системі суспільних відносин. Щоденно виникає все більше проблем, які повинні вирішуватись за допомогою трудового права, але, на жаль, чинне законодавство про працю, основу якого складає радянський Кодекс законів про працю, не в змозі повністю забезпечити належний рівень регулювання трудових правовідносин, що загалом негативно впливає на рівень безпеки та гарантій трудових прав працівників. Кодекс законів про працю був прийнятий ще 1971 р.

За майже 50 років відбулися такі події, що назавжди змінили хід історії: виникла нова держава Україна з іншою формою правління, державного устрою та політичним режимом, відповідно і правова система держави змінилася, а отже, очевидно є необхідність прийняття нового нормативного акта, який регулював би трудові відносини.

Через складність застосування чинного законодавства та велику кількість трудових спорів, які викликані цією складністю, головні зміни, що будуть внесені до положень, спрямовані на внесення більшої визначеності у трудові відносини.

Перелічимо основні елементи змін у Трудовому кодексі:

- трудовий договір набуває значення повноцінного юридичного акта, вихід за межі якого обмежений;
- внесено пропозиції щодо зміни механізму переміщення працівників між підприємствами та зміни істотних умов праці;
- надано перелік підстав відсторонення працівників від роботи;
- значно обмежено можливості звільнення за ініціативою роботодавця через невідповідність працівника;
- зняття заборони на нічну роботу жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- максимальний випробувальний термін планують подовжити з трьох до шести місяців;
- роботодавець має право покласти на працівників «додаткові обов'язки», якщо йому здається, що їх «повна зайнятість» не забезпечується (ст. 37) [1; 2].

Згідно зі ст. 24 Конституції України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Та, завдяки реформованому кодексу працівники можуть опинитися в гіршому становищі тільки через те, що знаходяться на тимчасовому контракті чи працюють на малий бізнес.

Наприклад, співробітник малого бізнесу (за Господарським кодексом України – підприємства, де працює до 50 осіб) повинен бути інформований про скорочення штату, погіршення умов праці, наприклад зниження заробітної плати, за один місяць, а не два. Це спонукатиме роботодавців фіктивно дрібнити підприємства щоб отримати більше переваг над робітниками підприємства.

Вказано, що «роботодавець – суб'єкт малого підприємництва має право самостійно встановлювати режим роботи, що передбачає зайнятість у загальні вихідні дні, дні державних і релігійних свят» (ст. 304). Ця стаття є суперечливою щодо іншої норми проекту – робота у вихідний день, день державного або релігійного свята оплачується у подвійному розмірі (ч. 1 ст. 233) [3; 4]. В оновленому ТК проти вказаного режиму праці висловлювати зауваження тепер може лише профспілка, а не трудовий колектив. Такі суперечності у статтях проекту виникли через необхідність підтримки малого бізнесу та підприємництва, але очевидним є той факт, що саме такі положення можуть стимулювати підприємців до втілення різноманітних махінацій (наприклад, навмисне дрібнення підприємства) чи корупції.

Ст. 30 проекту оновленого Кодексу роботодавцям дозволяється здійснювати контроль за діями своїх працівників, використовуючи технічні засоби, що включають перевірку електронної пошти або відеоспостереження. Фахівці Головного науково-експертного управління парламенту зазначають, що такий постійний нагляд та щоденний контроль за діями може призвести до невинуватого та безпідставного психологічного тиску [1; 4].

Порівняно з чинним КЗпП проект розширив підстави для роботодавців на звільнення працівників без згоди профкому. Відповідно до ст. 111 оновленого проекту роботодавець має право звільнити працівників за такими підставами: поява на місці роботи в нетверезому стані, систематичне невиконання трудових обов'язків, грубе порушення правил охорони праці, прогул [4; 5].

Водночас деякі статті реформованого кодексу унеможливають звільнення працівника за власним бажанням, навіть коли умови праці погіршуються. Відповідно до ст. 327 проекту КЗпП, у випадку коли роботодавець документально підтвердить, що працівник проходив підвищення кваліфікації за його кошт. У цьому випадку працівника позбавлять права звільнитися, доки він не відпрацює певний термін, або не сплатить компенсацію у розмірі вказаної суми, яку витратив роботодавець на навчання працівника [1; 4].

Проект реформованого трудового кодексу визначає порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Отже, передбачається можливість створення комісії з трудових спорів, але лише за згодою між роботодавцем і профспілковим органом. Та, на жаль, деякі положення цього проекту роблять неможливою ефективну діяльність таких комісій.

Відповідно до ч. 1 ст. 435, остаточне рішення комісії з індивідуальних трудових спорів має бути прийнято за згодою всіх членів комісії, що беруть участь у засіданні, але якщо хоча б один із членів комісії не згоден з рішенням, що необхідно прийняти, воно вважається неприйнятним [4]. Варто звернути увагу на те, що чинне КЗпП є більш ефективним у вирішенні спорів без звернення до суду, бо відповідно до ч.1 ст. 227 комісія приймає рішення більшістю голосів, присутніх на засіданні, а саме рішення має бути виконано за три дні після строку для оскарження [4; 5].

Найбільше обговорювань і суперечок виникає навколо питання збільшення тривалості робочого часу з 8 годин до 12 годин та скорочення часу на відпочинок між робочими змінами до 12 годин. Відповідно до ст. 143 проекту ТК України можливе збільшення норми тижневого робочого часу (якщо на підприємстві введено режим підсумованого обліку робочого часу) з 40 годин на тиждень до 48 годин на тиждень, якщо це вказано у колективному договорі. У тій же статті вказано, що робочий день у будь-якій компанії може бути продовжений до 12 годин, та «занаявності достатніх підстав» – навіть більше «максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим облі-



ком робочого часу не повинна перевищувати дванадцяти годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи» [3; 4]. Роботодавці можуть зловживати цим нововведенням, бо вичерпний перелік цих підстав не надано, хоча зазначено, що збільшення годин робочого дня можливе лише за письмовою згодою працівника, та, на думку експертів, на українському ринку праці це не є достатнім аргументом.

Підсумовуючи сказане вище, можна вказати основні недоліки проекту Трудового кодексу: дозвіл на відеоспостереження за працівниками; заохочення фіктивно «дрібнити» підприємства; можливість звільнення працівника навіть без дозволу профспілки; роботодавець набуває право встановлювати шестиденний робочий тиждень; можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладання колективного договору.

Висновки. Отже, виходячи з даних проведеного дослідження, можна сказати, що проект Трудового кодексу є здебільшого антисоціальним і спрямований на зростання кола можливостей та повноважень для зловживання нечесних роботодавців, а також на звуження наявних прав робітників.

Оновлений кодекс, який не буде спрямований на допомогу найманим працівникам, а лише погіршує їх становище, може бути ще одним зі стимулів до зростання хвилі трудової міграції з України до розвинутих країн з високим рівнем захисту працівників та життя загалом.

Особливо сильно це стосується української молоді, що, отримавши бюджетну освіту, працюватиме та поповнюватиме казну інших країн, а не України.

Проект трудового кодексу має багато неточностей та неузгодженостей, що призводять до хибного застосування норм трудового законодавства.

Прийняття недоопрацьованого Трудового кодексу в існуючій редакції може призвести до масових протестів і зростання напруження серед працюючого населення.

Тому приймати такий Трудовий кодекс із істотними недоліками є недоцільно, бо він потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Прийняття оновленого Трудового кодексу України має вдосконалити зміст і структуру цього акта, стати стимулом для підвищення рівня ефективності правозастосовної діяльності регулювання суспільних відносин. Вирішення зазначених проблем дасть змогу захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансувати їхні інтереси і внаслідок позитивно впливатиме на економічний розвиток країни.

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

Література: 1. Трудова реформа в Україні. URL: <https://commons.com.ua/uk/trudova-reforma-v-ukrayin>. 2. Кодекс законів про працю України. URL: <http://rada.gov.ua>. 3. Види, тривалість та облік робочого часу. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/vidi-trivalist-ta-oblik-robochogo-chasu-v-silskogospodarskomu-sektori>. 4. Проект Трудового кодексу України від 03.12.2007. URL: <http://rada.gov.ua>. 5. Скрипник О. Кодекс для поневолення // Дзеркало тижня від 26.01.2013.



ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.22

Дуракова Є. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено порівняльний аналіз поняття трудового договору, яке зазначено в чинному законодавстві та проєкті ТК України. Виявлено та досліджено суб'єктів трудового права та трудового договору зокрема. Надано рекомендації щодо покращення та розширення проєкту ТК України.

Ключові слова: трудовий договір, проєкт ТК України, КЗпП України, суб'єкти, працівників, роботодавець, правовідносини.

Аннотация. Проведен сравнительный анализ понятия трудового договора, которое указано в действующем законодательстве и проекте ТК Украины. Выявлены и исследованы субъекты трудового права и трудового договора в частности. Даны рекомендации по улучшению и расширению проекта ТК Украины.

Ключевые слова: трудовой договор, проект ТК Украины, КЗоТ Украины, субъекты, работников, работодатель, правоотношения.

Annotation. A comparative analysis of the concept of an employment contract, which is specified in the current legislation and draft TC of Ukraine, has been carried out. The research of the subjects of labor law and the employment contract in particular was also revealed. Recommendations were given on how to improve and expand the TC of Ukraine project.

Keywords: employment contract, draft of TC of Ukraine, Labor Code of Ukraine, subjects, employees, employer, legal relations.

Праця займає особливе місце в житті людини, що дозволяє людині реалізувати свої фізичні, розумові та інші здібності. Праця дозволяє людям реалізуватися та створювати для себе матеріальні блага. Виходячи з цього обов'язковим є стосунки щодо наймання працівників та укладення договору [1]. Трудовий договір – це договір, з якого починаються трудові правовідносини між суб'єктами трудового права. Оскільки трудовий договір – це поняття соціальне, то воно повинно відповідати сучасним умовам здійснення діяльності.

Актуальність цієї теми важко переоцінити. Адже в цей час наша країна дуже активно вносить зміни до чинного законодавства. Кодекс законів про працю в Україні не є виключенням, звісно, адже попри велику кількість внесених змін він все ж таки не повністю відповідає сучасним реаліям.

Головний документ, з якого розпочинаються трудові відносини, – трудовий договір, тому так важливо, щоб в законодавстві чітко надавався зміст поняття, його суб'єкти та інше [2].

Метою цього дослідження є порівняння характеристики поняття трудового договору та суб'єктів трудового договору на основі нового Трудового кодексу України з закріпленням нормативом в чинному законодавстві.

Питанням дослідження нового Трудового кодексу та трудового договору, зокрема, займалися такі науковці, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, О. В. Вишневецька, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

Кожен має право на працю, цим правом наділяє Конституція України та акти міжнародного значення. Щоб узгодити інтереси обох сторін, найоптимальнішим є укладення договору з зазначенням всіх умов праці [3].

Згідно з установленими нормами в Конституції трудовий договір виступає формою здійснення людиною свого права на працю, яку сама обирає та добровільно погоджується (ст. 43 Конституції України) [3].

Трудовий договір укладається між працівником та роботодавцем на договірних засадах з можливістю змінювати та припиняти трудові відносини, як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Виступає основним інституту права, який регулює питання працевлаштування, звільнення, переведення на іншу роботу та є своєрідною угодою про працю.

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю (далі КЗпП України) [4] трудовим договором вважається угода двох сторін, а саме працівника та роботодавця, кожна з яких діє відповідно до своїх прав та обов'язків. Відповідно до цієї статті працівник має виконувати роботу, яка зазначена в цій угоді, діяти згідно з установленими внутрішні-

ми розпорядками, а роботодавець повинен забезпечити працівнику належні умови праці, виплачувати заробітну працю.

Проте у цьому визначенні трудового договору не вказано три основних елементи трудового права: організаційний, особистісний та майновий. Їх сутність полягає у невстановленні норм про своєчасну та повну оплату праці працівника, також не йдеться про забезпечення належних умов праці, необхідних для виконання роботи, що визначається також колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами.

Права та обов'язки працівників та роботодавців визначають зміст трудового договору.

Зміст трудового договору устанавлюється з такими умовами, як безпосередні та похідні. При угоді двох сторін, за яких виникає факт появи трудових правовідносин устанавлюються безпосередні умови. Похідні умови виникають при факті укладання та потребі відділити та зазначити умови, що передбачені законодавством (стосовно охорони праці, оплата, відповідальність).

Порівняємо ч. 1 ст. 21 КЗпП України [4] та ч. 1 ст. 31 проекту ТК України [5]. У КЗпП зазначено, що трудовий договір полягає в угоді сторін, тоді як в проекті ТК трудовий договір полягає в угоді сторін трудових відносин, при якому працівник вільно реалізовує свою трудову функцію з дотриманням чинних законодавчих актів та інших актів, що регулюють відносини між суб'єктами трудового договору, водночас роботодавець виступає контролером, при цьому надаючи роботу, забезпечуючи належні умови реалізації та виконання трудової функції, а також здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови.

Також відмінність полягає в тому, що у проекті ТК зазначається про своєчасність та повноту оплати праці, а також згідно зі ст. 41 проекту ТК договір повинен укладатися в письмовій формі в двох примірниках [5].

Бачимо, що визначення терміна трудового договору більш ширшим та повним є в проекті Трудового кодексу України, в ньому більш точно вказані елементи трудового договору.

Згідно з КЗпП при прийнятті на роботу достатньо лише одного наказу роботодавця, в деяких випадках складається трудовий контакт. У проекті ТК України укладання трудового контракту буде обов'язковим для всіх, хто вступає в трудові відносини.

З точки зору працівника та роботодавця, обов'язковість трудового контракту вважається позитивною передумовою. Це пояснюється тим, що обидві сторони будуть чітко знати свої права та обов'язки та на що вони можуть розраховувати в тих чи інших ситуаціях в майбутньому.

Оскільки працівник і роботодавець є основними учасниками трудових правовідносин, розглянемо їх як суб'єктів трудового права. Працівник – це суб'єкт трудового права, який використовує свої здібності, вміння та здатність до праці в процесі трудових відносин, який, своєю чергою, також є носієм прав та обов'язків.

Для суб'єкта права є особлива якість, яка повинна стати передумовою участі в правових відносинах, а саме це правосуб'єктність. Правосуб'єктність обмежує коло осіб, які мають право на участь в суспільних правовідносинах.

Для працівника бути правосуб'єктом означає бути одним з учасником (суб'єктом) трудового права. До основних ознак правосуб'єктності працівника належать: здійснення прав, обов'язків і здатність нести відповідальність за свої дії. Працівником може бути лише фізична особа, яка поєднує в собі правоздатність і трудову здатність, поєднання цих норм забезпечує фізичній особі трудову правосуб'єктність.

Вимоги до працівників не зазначені в дійсному КЗпП [4], вони відображаються в інших законодавчих актах, які регулюють трудові відносини, в яких зазначені вимоги щодо віку, освіти, здоров'я тощо. Відповідно до вищезазначеного пропонуємо додати до проекту ТК України вимоги до працівників як одну зі складових проекту, які можуть включати вимоги щодо якості працівника як професіонала, вимоги до стану здоров'я, віку, вимоги, які будуть стосуватись моральних, етичних якостей працівника, його громадянство, знання державної мови, та окремо вимоги, які можуть бути встановлені роботодавцем.

На рахунок роботодавця відсутні якісь вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності.

Правосуб'єктність роботодавця не визначена якимось окремими ознаками, які були б універсальні для всіх роботодавців. Можна виділити окремі ознаки, які будуть притаманні усій категорії працівників, а саме: згідно з порядком чинного законодавства присвоєння статусу роботодавця; право набору робітників; спроможність влаштувати процес праці та забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

Незалежно від різних ознак, а саме форми власності, роду діяльності, організаційної форми, юридична особа може бути роботодавцем.

У проекті ТК України зазначено, що роботодавцем може бути фізична особа, але за умови досягнення 18 років, тобто при набутті повної дієздатності. Також важливе те, що в проекті зазначені основні права та обов'язки роботодавця [5], коли в КЗпП таких статей непередбачено [4]. Серед основних обов'язків роботодавця устанавлені також права (ст. 23, 24).



У проєкті, крім основних прав роботодавця, з'являються нові, а саме: право на контроль над працівниками щодо виконання їх трудових функцій, у тому числі можуть бути використані технічні засоби, але з попереднім попередженням працівників, не порушуючи при цьому права працівників (ч. 1 ст. 29).

Роботодавець може реалізовувати свої права як роботодавець через уповноважених осіб, які діють згідно з чинним законодавством та нормативними актами.

Для безперервної реалізації трудових прав працівника за тимчасової відсутності роботодавця установлюється особа, або уповноважений орган, який згідно з установчими документами та нормативними актами здійснює деякі повноваження роботодавця, вирішує невідкладні питання стосовно працівників, їх прав та обов'язків. Зазначених норм у дійсному КЗпП немає.

А в ст. 25 законопроекту вперше надано право роботодавцю на добір працівників.

Дослідивши норми чинного трудового законодавства та проєкту ТК України, можна зробити такі висновки. Перевагою проєкту ТК України є те, що в ньому ширше розкривається суть трудового договору, для суб'єктів трудових відносин встановлені нові права та уточнені обов'язки. У проєкті ТК України порівняно з КЗпП закріплені не тільки права та обов'язки працівника, а і роботодавця.

Для удосконалення проєкту Трудового кодексу пропонуємо додати до визначення «роботодавця», що зазначено в ст. 22 ТК України, таке: роботодавець – це юридична або фізична особа, яка використовує вільно найману працю згідно з законодавством.

Також пропонуємо конкретизувати положення щодо визначення фізичної особи як роботодавця. Роботодавцями – фізичними особами можуть бути фізичні особи, які мають реєстрацію, яка здійснена у встановленому порядку, як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи.

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

Література: 1. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових правовідносин. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с. 2. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 600 с. 3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-вр // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. 5. Проєкт Трудового кодексу України від 24.07.2017 № 1658. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DH1A200V.html.



ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ В ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.23/24

Дуракова О. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено проєкт Трудового кодексу України та здійснено порівняльний аналіз його з чинним законодавством. Проаналізовано основні принципи й положення проєкту ТК України. Запропоновано шляхи удосконалення проєкту.

Ключові слова: трудове законодавство, проєкт Трудового кодексу України, норми праці, умови праці.



Анотація. Исследован проект Трудового кодекса Украины, и осуществлен сравнительный анализ его с существующим законодательством. Проанализированы основные принципы и положения проекта ТК Украины. Предложены пути совершенствования проекта.

Ключевые слова: трудовое законодательство, проект Трудового кодекса Украины, нормы труда, условия труда.

Annotation. The article explores the draft Labor Code of Ukraine and carries out a comparative analysis of it with existing legislation. The basic principles and main provisions of the draft TC of Ukraine are analyzed. The ways of improving the project.

Keywords: labor legislation, draft Labor Code of Ukraine, labor standards, working conditions.

На сьогодні тільки Україна, країна пострадянської держави, яка продовжує базуватися на Кодекс законів про працю України (КЗпП), який був прийнятий ще в 1971 році. За період його існування він зазнав значних змін і доповнень, але цього не достатньо для відображення європейського спрямування нашої держави. Також ще продовжують діяти законопроекти колишнього СРСР.

Тому формування нового трудового законодавства є важливим кроком, що дасть змогу переоцінити діючі акти. Водночас проект Трудового кодексу України викликає низку питань та невідповідностей, які вимагають їх обговорення та корегування згідно з суспільними потребами.

Метою статті є здійснення загального огляду проекту Трудового кодексу України та звернення уваги на головні відмінності, недоліки та переваги цього проекту.

Порушення питання змісту проекту Трудового кодексу є предметом багатьох наукових досліджень. До науковців, які приділили цьому питанню увагу, відносять таких як: Богиня Д. П., Венедиктова В. С., Лещух Д. Р., Мацюк А. Р., Мороз С. В., Петрова І. Л., Пилипенко П. Д., Стасів О. В., Хуторян Н. М., Чанишева Г. І., Юшко А. М. та ін.

Законодавче регулювання праці та трудових відносин на сьогодні в Україні характеризується безсистемністю та суперечливістю. Ця ситуація пояснюється не тільки невідповідністю та застарілістю провідного акта, але й іншими чинниками:

- вплив інших сфер права;
- якісні відновлення у функціонуванні професійних спілок та їх сутність;
- виникнення організацій роботодавців як нового представника суб'єктів трудового права;
- зміна методів щодо захищення трудових прав та ін.

Розробка проекту Трудового кодексу базувалась на таких принципах:

- додержання уже існуючих соціальних стандартів, а також забезпечення реалізації засади ч. 3 ст. 22 Конституції України, в якій йдеться, що при набутті чинності новий законних актів не допускати обмеження змісту та об'єму раніше прийнятих прав та свобод [1];

- при здійсненні підготовки нового Трудового кодексу невід'ємною складовою є використання практики МОП та законодавчих актів країн ЄС з метою забезпечення відповідності та гармонії законодавства України з міжнародним законодавством;

- забезпечити недискримінацію працівників з різних ознак (стать, раса, політичні переконання та ін.), що зазначені у ст. 24 Конституції України, із гарантованими підвищеними умовами захисту праці жінок та молоді та заборонаю дитячої та примусової (обов'язкової) праці [1];

- задоволення правових особливостей праці працівників малого бізнесу, кооперативів, а також окремих категорій працівників [2].

Згідно з Пояснювальною запискою до проекту Трудового кодексу України до питань, які розглядаються і регулюються КЗпП, до законопроекту було внесено низку питань:

- форми трудового договору, його порядок укладання, дія та припинення;
- формування норми стосовно забезпечення гарантій та прав робітників щодо поваги до їх гідності та честі у трудових взаємовідносинах;
- установлення специфічних умов, що стосуються оплати праці за різних умов виконання робіт (суміщення професій (посад), поділ робочого дня на частини, виключення дискримінації щодо оплати праці за сумісництвом);
- встановлення фінансового стягнення з роботодавця за порушення термінів виплати заробітної плати працівникам;
- визнання цивільно-правових відносин як трудових [2].

Відповідно до ст. 43 Конституції України, що закріплює право на працю, тобто спроможність заробляти собі на життя діяльністю, котру може вільно вибирати чи на котру вільно дає згоду [1]. Тоді як у запропонованому проєкті Трудового кодексу запропоновано свободу праці, що передбачає право на працю, котру може вільно вибирати чи на котру вільно дає згоду. Варіант, поданий у проєкті, закріплює принцип свободи праці, що є більш коректним. Такий вид відповідає більшості нормам міжнародного та європейського законодавств, які ратифіковані в Україні.

Питання стосовно збільшення тривалості робочого часу від 8 до 12 годин викликало найбільші дискусії в наукових колах. У проєкті зазначено, що збільшення робочого часу до 12 годин може здійснюватися у будь-якій компанії за наявності достатніх підстав. Водночас вичерпний перелік підстав не надається, тому це може визвати зловживання. Підставою для впровадження 12-годинного робочого дня є письмова згода працівника, але при високому рівні безробіття це не є вагомим аргументом.

Також суспільство гостро сприйняло положення щодо дозволу відеоспостереження за робітниками та норму, що полягає у звільненні працівника за розголошення комерційної таємниці. За цією умовою на підприємстві може бути прописано, що розголошення суми заробітної плати є комерційною таємницею. За таким обставин система виплат стає непрозорою [3].

Підтримуючи Білик І. В. [4, с. 212], виділимо перелік недоліків проєкту Трудового кодексу:

- право на встановлення відеоспостереження на робочому місці;
- спроможність здійснювати звільнення незважаючи на позицію профспілки;
- звільнення за розголошення комерційної таємниці;
- питання стосовно встановлення шестиденного робочого тижня роботодавець вирішує самостійно;
- змога підприємства не приймати колективний договір, а змога роботодавців приймати власні нормативні акти, оминаючи укладання колективного договору.

Згідно з проєктом Трудового кодексу України трудові відносини окремих категорій працівників регулюється в книзі 4 цього Кодексу. Умови праці неповнолітніх значно не змінилися, але до переліку категорій було внесено працівники із сімейними обов'язками, до яких відносять матерів, батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників, прийомних батьків та інших членів сім'ї у випадках, передбачених законодавством. Також був наданий перелік квот, які не були передбачені Кодексом законів про працю України (КЗпП):

- під час приймання на роботу відсутній випробувальний строк (ст. 48);
- при скороченні штату переважне право не покидати робоче місце (ст. 102);
- квоти робочих місць на підприємствах (ст. 35);
- при залученні до роботи в нічний час (ст. 140), робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят (ст. 288) створюється окремі режими;
- збільшення пільг такого працівника стосовно заборони його звільнення (ст. 188);
- встановлюється режим неповного робочого часу (ч. 3 ст. 133) та ін. [5].

Незрозумілим залишилось питання стосовно збереження трудових книжок, тому що уряд України запропонував відказатись, проте згідно з проєктом Трудового кодексу України і далі є необхідність їх використання.

Вперше у національному законодавстві в проєкті ТК дається визначення примусової праці. Наприклад, ч. 1 ст. 4 зазначає, що забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо [5].

Така форма викладу фактично дублює зміст ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) №29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [6], також доповнено випадками, де забороняється використовувати таку працю:

- як засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи висловлювання певних політичних поглядів або ідеологічних переконань;
- з метою підтримання трудової дисципліни;
- як метод мобілізації працівників і використання праці для потреб економічного розвитку;
- як засіб будь-якої дискримінації у сфері праці;
- як засіб покарання за участь у страйку.

Нормативність закріплення переліку випадків є недоцільним, тому що законодавчо визначено абсолютна заборона примусової праці ч. 3 ст. 43 Конституції України [1].

Отже, проєкт Трудового кодексу України хоч і є більш прогресивним, але має окремі недоліки. Аналіз законопроекту показав, що він має однобічний характер. Це має прояв у перевазі інтересів роботодавця, в тому числі і держави в поданому проєкті.

Вважається, що при складанні акта доречніше буде взяти за основу соціальне призначення права з урахуванням прав та свобод працівників.

Проект Трудового права України має цікаві моменти, але в загальному вигляді потребує нового, прогресивного, європейського підходу. Зміни, які запропоновані законопроектом, більш схожі на зміни та доповнення до чинного Кодексу законів про працю України.

Попри це хотілося б, щоб новий ТК відображав якнайповніше європейський напрям розвитку нашої держави.

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

Література: 1. 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>. 2. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 3. Скрипник О. Кодекс для поневолення // Дзеркало тижня. 26.01.2013. URL: <http://gazeta.dt.ua/HEALTH/kodeks-dlya-pogaboscheniya.html>. 4. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17.?lang=ru>. 5. Проект Трудового Кодексу України від 22.04.2013 № 2902. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746. 6. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», ратиф. 10.08.1956 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136.

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ СПОЖИВЧИХ ТОВАРІВ

УДК 338.124

Дьякова Д. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено питанню конкурентних переваг вітчизняних підприємств на ринку споживчих товарів. Визначено принципи, умови та загальні риси економічних механізмів формування конкурентних переваг, а також показано можливості формування конкурентних переваг вітчизняних підприємств на ринку споживчих товарів.

Ключові слова: конкурентні переваги, конкурентоспроможність, споживчі товари, вітчизняне підприємство, ринок України, конкуренція.

Анотация. Статья посвящена вопросу конкурентных преимуществ отечественных предприятий на рынке потребительских товаров. Определены принципы, условия и общие особенности экономических механизмов формирования конкурентных преимуществ, а также показаны возможности формирования конкурентных преимуществ отечественных предприятий на рынке потребительских товаров.

Ключевые слова: конкурентные преимущества, конкурентоспособность, потребительские товары, отечественное предприятие, рынок Украины, конкуренция.

Annotation. The article is devoted to the issue of competitive advantages of domestic enterprises in consumer goods markets. The principles, conditions and general features of economic mechanisms for the formation of competitive advan-

tages are determined, and the possibilities of forming the competitive advantages of domestic enterprises in consumer goods markets are shown.

Keywords: competitive move, competitive help, good comrade, business people, Ukrainian market, competition.

Актуальність цієї теми обумовлена низьким рівнем конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, що створила об'єктивну необхідність розвитку теорії та практики управління конкурентоспроможністю і вдосконалення наукових підходів до формування конкурентних переваг як ефективного інструменту забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств.

Сьогодні існує велика кількість робіт, присвячених дослідженню конкурентних переваг підприємств, наприклад, роботи Ф. Котлера, Ж.-Ж. Ламбена, Д. Кейнса, Р. Харрода, А. Курно, А. Маршалла, М. Портера, Дж. Робінсона і багатьох інших. У вітчизняній науці цією темою займалися Б. Губський, П. Орлов, С. Мочерний, Ф. Павленко, В. Подсолонко, В. Сизоненко, Т. Плотіцина, Л. Нагірна й ін.

Метою дослідження є визначення особливостей формування конкурентних переваг вітчизняних підприємств на ринку споживчих товарів.

Діяльність підприємств в сучасних умовах, що характеризуються динамічністю конкурентного середовища, непередбачуваністю поведінки конкурентів, частою зміною пріоритетів країни, вимагає постійного створення і реалізації конкурентних переваг, які дозволяють досягати поставлених цілей і підтримувати високий рівень конкурентоспроможності на довгострокову перспективу.

Під конкурентоспроможністю підприємства розуміємо його здатність розробляти, виробляти і продавати свої товари більш ефективно, ніж конкуренти. Конкурентоспроможність підприємства забезпечується його конкурентними перевагами – перевагою над конкурентами в економічній, виробничій, організаційній, соціальній, ринкової сферах діяльності [1].

Конкурентними перевагами підприємства можуть виступати нові товари, нові технології, нові послуги, нові ринки, нове обладнання, модернізація засобів виробництва, нові методи організації і управління виробництвом, працею і продажами.

При формуванні конкурентних переваг підприємства доцільно керуватися рядом принципів: цінності, нахнення, незворотності, актуалізації, інформаційної забезпеченості [2].

Принцип цінності. Він означає, що найбільший економічний інтерес становлять ті конкурентні переваги, які мають найбільший вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства.

Принцип багатоаспектності. Суть його полягає в тому, що відбір і реалізація економічно найбільш значущих економічних переваг повинні базуватися на використанні багатокритеріального підходу.

Принцип незворотності. Він означає відсутність можливості швидко усунути негативні наслідки від невдало прийнятих і реалізованих управлінських рішень, спрямованих на підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

Принцип актуалізації. Він виходить з необхідності своєчасного внесення необхідних корективів у систему певних пріоритетних конкурентних переваг внаслідок змін, що постійно відбуваються в макро- і мікросередовищі.

Принцип інформаційної забезпеченості. Суть його полягає в тому, що за відсутності необхідних або достовірних даних за відповідними конкурентними перевагами вони не повинні включатися в сформовану систему пріоритетних переваг. Джерелом придбання конкурентних стратегічних переваг є ті резерви і ресурси, які є на підприємстві, і інформація, яка доступна підприємству.

Основою формування конкурентних переваг є нововведення в широкому сенсі (поліпшення технології, вдосконалення способів і методів управління, зміна продукту або виробничого процесу, впровадження нових підходів до маркетингу, нових каналів розповсюдження товару, нових стратегій конкуренції тощо).

Найбільш типовими можливостями появи новацій, що дають конкурентну перевагу підприємству, є:

– нові технології, які створюють нові можливості для розробки товару, нові способи виробництва і просування товару;

– зміна вартості компонентів виробництва товару (робоча сила, сировину, енергія, транспорт, зв'язок, устаткування, інформація), що пов'язано з зміною умов у постачальників або з можливістю використання нових або якісно інших компонентів;

– нові запити покупців, які часто створюють конкурентну перевагу; коли у покупців з'являються зовсім нові запити або ж їх уявлення про цінності товару різко змінюються [3].

Наявність конкурентних переваг у підприємства може сприяти його успіху на ринку лише якийсь час, тому що істотною властивістю конкурентних переваг є їх «старіння» з часом, тобто ті чи інші конкурентні переваги підприємства стають доступними для конкурентів.



Конкурентна перевага частково або повністю втрачає цінність, якщо вона легко відтворюється конкурентами. Для розвитку підприємства необхідно підтримувати конкурентну перевагу, управляти положенням на ринку, завоювати нові конкурентні переваги, але водночас намагатися якомога довше утримувати вже наявні. Особливо важливо домогтися переваг на насичених ринках, де попит задовольняється багатьма продавцями [4].

Здатність підприємства утримати протягом тривалого часу свої конкурентні переваги визначається поліпшенням як самої конкурентної переваги, так і її джерел в напрямку переваги більш високого порядку що найменшою мірою піддається копіюванню.

Багато авторів досліджень наводять такі три вимоги, яким повинні відповідати джерела конкурентної переваги, щоб забезпечувати її стійкість:

- забезпечувати унікальність власної марки порівняно з конкуруючими протягом тривалого часу, для чого сильні сторони підприємства співвідносяться зі слабкостями конкурента;
- задовольняти специфічні потреби клієнта, тобто сильні сторони підприємства повинні давати релевантну вигоду цільовій групі споживачів [5];
- будуватися на специфічних здібностях і ресурсах підприємства, які повинні бути оригінальними порівняно з конкурентами і які важко або неможливо імітувати.

Таким чином, конкурентна перевага підприємства може визначатися: швидкістю створення, вдосконалення, забезпечення, пристосування і використання ресурсів у процесі його діяльності.

Ефективним засобом формування, підтримкою і розвитком конкурентних переваг підприємства є наступальні стратегії, реалізовані за такими напрямками: наступ на сильні сторони конкурента; наступ на слабкі сторони конкурентів; багатоплановий наступ; захоплення стратегічних рубежів; партизанські напади; попереджувальні дії [6].

Формування конкурентних переваг починається з виявлення фактичних і потенційних покупців, місця розташування покупців, способів придбання товарів, способів впливу на покупців, споживчих цінностей товарів, смаків і переваги покупців.

При виявленні конкурентних переваг використовується аналіз: потенціалу ринку; трендів ринку; перспектив розвитку в припущенні незмінності технологій і структури ринку; факторів, що впливають на розвиток; прогнозованих трансформацій структури ринку внаслідок економічного розвитку; зміни смаків і уподобань; дій конкурентів; очікуваних інновацій, які змінюють смаки і переваги; способи задоволення потреб; уявлення про споживчі якості; створюють нові споживчі якості і потреби, які не задовольняються повною мірою запропонованими товарами і послугами [7].

Конкурентні переваги формуються заради розширення і закріплення своєї частки на ринку. Потенціал ринку показує ступінь його привабливості, що допомагає визначити ті засоби, які в розумних межах можна витратити заради його захоплення і утримання.

Конкурентні переваги реалізуються за допомогою кращого виконання підприємством своїх функцій. Вивчення їх характеристик дозволяє зрозуміти, що саме потрібно від підприємства, як воно це має робити і за що покупець готовий платити гроші. Тому поліпшення виконання функцій досягається за допомогою аналізу і вдосконалення їх характеристик.

Таким чином, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність підприємства як найважливішої ринкової категорії забезпечується його конкурентами перевагами – перевагою над конкурентами в економічній, виробничій, організаційній, соціальній, ринкової сферах діяльності.

У статті було визначено принципи, умови та загальні риси економічних механізмів формування конкурентних переваг. Показано найбільш характерні, ключові конкурентні переваги підприємства за такими чинниками: виробництва, технології, ресурсів, кадрів, управління. Показано можливості формування конкурентних переваг підприємств, до яких віднесено нововведення, нові технології, зміну вартості факторів виробництва, нові запити покупців, нові сегменти ринків, зміну законів і нормативно-правових актів, імідж підприємств, популярність торговельної марки, продаж з відстрочкою платежів, кваліфікацію працівників, вигідне місце розташування, реалізацію наступальних стратегій.

Перспективним напрямком досліджень у сфері придбання підприємствами конкурентних переваг слід визнати виявлення переваг і розробку методичних основ їх реалізації для зростаючої кількості різних підприємств.



Література: 1. Довгань Л. Є., Каракай Ю. В., Артеменко Л. П. Стратегічне управління : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2009. 440 с. 2. Орлов П. А. Качество государственного регулирования и социальная ответственность предприятий как важные факторы конкурентоспособности продукции и страны. *Бізнес Інформ*. 2017. № 11. С. 441–447. 3. Орлов П. А., Косенков С. І., Прохорова Т. П. Маркетинг : навч. посіб. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. 528 с. 4. Roshko V. Social responsibility research food manufacturer as important factor increasing quality of production. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 2/4 (40). С. 44–47. 5. Стратегічний маркетинг : метод. рекомендації до виконання практик завдань для студентів спец. 075 «Маркетинг» другого (магістерського) рівня / уклад. В. В. Рубан. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 45 с. 6. Іванов Ю. Б., Орлов П. А., Іванова О. Ю. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2008. 352 с. 7. Портер М. Э. Конкуренция. М. : Вильямс, 2017. 608 с.



СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 658.56

Дьякова Д. В.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто науково-теоретичні аспекти системи управління якістю продукції на підприємстві. Визначено проблеми, які допомагає вирішити підвищення якості продукту, та особливості застосування системи менеджменту якості для підвищення конкурентоспроможності. Доведено, що система менеджменту якості продукції є одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: якість, система управління якістю, конкурентоспроможність продукції, міжнародні стандарти якості, підвищення конкурентоспроможності, підприємство.

Аннотация. Рассмотрены научно-теоретические аспекты системы управления качеством продукции на предприятии. Определены проблемы, которые помогают решить повышение качества продукта, и особенности применения системы менеджмента качества для повышения конкурентоспособности. Доказано, что система менеджмента качества продукции является одним из важнейших факторов конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: качество, система управления качеством, конкурентоспособность продукции, международные стандарты качества, повышение конкурентоспособности, предприятие.

Annotation. The article deals with the scientific and theoretical aspects of the quality management system at the enterprise. The problems that help to improve the quality of the product and the features of the application of the quality management system to increase the competitiveness are identified. It is proved that the QMS of products is one of the most important factors of competitiveness of the enterprise.

Keywords: quality, quality management system, product competitiveness, international quality standards, increase of competitiveness, enterprise.

Актуальність цієї теми обумовлена тим, що сьогодні проблема підвищення якості стає основним критерієм поліпшення якості життя, соціально-економічної, зовнішньоекономічної, політичної, екологічної безпеки. Понят-

тя якості продукції зіставляється з конкурентоспроможністю, маючи загальну сферу формування і прояви. Якщо не підвищувати конкурентоспроможність підприємств, то неможливо підвищувати і розвиток як економіки держави в цілому, так і її окремих регіонів.

Сьогодні існує велика кількість робіт, присвячених дослідженню побудови та оцінці ефективності системи управління якістю на підприємстві, аналізу її впливу на конкурентоспроможність підприємства. Свої роботи цій темі присвятили такі зарубіжні вчені, як Дж. Джуран, Е. Демінг, Г. Тагуті, та вітчизняні: Д. Гольцев, Є. Гончаров, Ю. Кабаков, В. Корешков, І. Ліфіц та ін.

Метою дослідження є визначення особливостей формування та управління системою якості підприємства як фактора підвищення його конкурентоспроможності.

Зараз в конкурентній боротьбі перемагають ті підприємства, які переслідують і показують більш високу продуктивність праці, кращу якість продукту. На цей час при перенасиченості ринку саме конкурентоспроможність підприємства зумовлює успіх і престиж країни, а також є важливою властивістю примноження її національного багатства.

Основа забезпечення якості на підприємстві становить СМЯ (система менеджменту якості). Кожне підприємство повинно вибрати максимально вигідну для себе СМЯ з метою успішного функціонування на зовнішніх і внутрішніх ринках і підвищення конкурентоспроможності своєї продукції.

Проблема забезпечення якості являє собою одну з найбільш значущих соціально-економічних проблем сучасного світу. З економічної точки зору якість розглядається як результат задоволення потреб, а менеджмент якості можна представити як скоординовану діяльність з управління підприємством щодо якості.

Механізм функціонування менеджменту якості закріплено в міжнародних стандартах ISO серії 9000, що містять вимоги до СМЯ на підприємствах. Міжнародні стандарти ISO серії 9000 розроблені та затверджені в 1987 р. Міжнародною організацією зі стандартизації. Остання версія лягла в основу українського стандарту ДСТУ ISO 9001:2015, який затверджений і введений в дію.

Відповідність вимогам ISO 9001 вказує на ступінь надійності постачальника і порядності його компанії. Головною метою серії стандартів ISO 9000 є стабільне функціонування документованої системи менеджменту якості продукції підприємства-постачальника [1].

Визнання необхідності СМЯ є одним з головних рішень організації, яке покращує її діяльність і забезпечує гідну основу для ініціатив зі сталого розвитку. Саме використання СМЯ на підприємстві дозволяє значно знизити претензії та скарги покупців і підвищити конкурентоспроможність виробленого товару. «Приховане виробництво», а саме виправлення браку, яке на більшості підприємствах становить від 30 до 40 % трудовитрат виробництва, при функціонуванні СМЯ на підприємстві значно скорочується. Застосування СМЯ на підприємстві припускає залучення всіх працівників колективу в реалізації якості на всіх етапах виробництва продукції [2].

Під поняттям «конкурентоспроможність продукції» розуміють здатність продукції відповідати вимогам сучасного ринку в цей або розглянутий період порівняно з аналогами-конкурентами. Основним фактором конкурентоспроможності товару є якість. Категорія «якість продукції» в сучасних умовах являє собою сукупність споживчих властивостей товару, що надають можливість будь-якою мірою задовольняти обумовлені потреби [3]. На цей момент в ринковій економіці якість продукції є головним чинником підвищення конкурентоспроможності, реалізації продукції та успішності роботи підприємства. Якість забезпечує виживання підприємства в умовах швидко мінливого ринку, дозволяє збільшити темпи науково-технічного прогресу та ефективності виробництва.

На сьогодні завдяки підвищенню якості продукції вирішуються такі завдання [4]:

- підвищення економічної ефективності виробництва за рахунок збільшення цін на якісний товар;
- забезпечений збут за рахунок поліпшених споживчих властивостей;
- експортна ефективність;
- найбільш матеріально вигідна реалізація товару;
- безпечна для здоров'я населення реалізація продукції.

Першочерговим і головним кроком у створенні конкурентоспроможної продукції є аналіз за допомогою маркетингового дослідження смаків покупців, визначення пріоритетних техніко-економічних показників, необхідних для задоволення потреб і значущих для споживача переваг порівняно з аналогічними показниками продукції інших постачальників [5].

Сьогодні діяльність зі створення системи менеджменту якості продукції завдяки реалізації міжнародних стандартів і принципів загального управління якістю направлено на підвищення якості і конкурентоспроможності продукції компанії.

Підприємство насамперед має визначити маркетингову політику, відповідну перевагам і особливостям покупців і характеру конкурентних переваг його товару, за рахунок яких воно сподівається домогтися успіху [6].



В умовах сучасного ринку якість продукції та її конкурентоспроможність здебільшого залежать від якості і часового проміжку поставок матеріалів, отже, необхідна взаємовигідна стратегія підприємства у відносинах з постачальниками.

Формування та впровадження системи менеджменту якості продукції на підприємстві залежать від працівників організації, їх освіти, кваліфікації, мотивації і здатності регулярно самовдосконалюватися у своїй роботі. Це призводить до необхідності стратегії ефективного управління персоналом.

Головна функція, з якою пов'язано якість продукції, – її здатність відповідати встановленим і необхідним потребам і перевагам покупців набагато краще і ефективніше інших об'єктів, тобто володіти конкурентоспроможністю.

Поняття «якість продукції» переважно пов'язане з реалізацією на ринку і може змінюватися без зміни внутрішніх властивостей продукції, тому якість можна розглядати як інтенсивність властивостей, складових її споживчої вартості, ступінь або міру її корисності в певній економічній ринковій ситуації. У поліпшенні показників якості продукції, що випускається зацікавлений як покупець, так і виробник цього товару. Для покупця найбільш важливим є:

- придатність до застосування і гарантія роботи виробів в обіцяний постачальником термін;
- якісний і своєчасний технічний сервіс;
- співвідношення «ціна – якість» [7].

Для суспільства в цілому важливі:

- захист навколишнього середовища, відсутність шкідливих викидів і забруднень;
- економія енергоресурсів;
- забезпечення та реалізація соціальних питань.

У сучасних умовах інтереси виробника в підвищенні якості продукції полягають у такому:

- просування своїх товарів і послуг на нові ринки, розширення частки ринку, збільшення обсягів продажів;
- підвищення продуктивності праці за рахунок усунення недоліків технологічних процесів, мінімум дефектів;
- мінімізація втрат у період гарантійного обслуговування;
- отримання максимально високого прибутку [8].

Для виробника якість товару є визначальним у всій виробничо-господарській діяльності, але при цьому процес підвищення якості повинен бути спрямований на покупця. Для вирішення цього завдання виробнику необхідно реалізувати таке:

- визначити категорію споживачів і їх переваги до продукції, що виробляється;
- перетворити переваги споживача в технічні умови;
- сформувати етапи технологічного процесу виготовлення продукції, виробити критерії процесу;
- оцінити результати і ступінь задоволеності споживача.

Практично завжди може бути сформована пряма залежність між рівнем якості продукції та її конкурентоспроможністю. Але іноді поліпшення рівня якості не призводить до зростання конкурентоспроможності товару.

наприклад, перевищення норм, стандартів і правил не тільки не підвищує конкурентоспроможність товару, а й нерідко знижує її, оскільки веде до зростання ціни, не збільшуючи з погляду споживача купівельної цінності, внаслідок чого видається йому марним.

Крім цього, продукція з більш високим рівнем якості може бути менш конкурентоспроможна, якщо помітно підвищилася її ціна за рахунок надання товару таких властивостей, які не мають істотного інтересу для основного сегмента ринку і окремого споживача. І головне, високоякісна продукція може не знайти покупця, виявитися неконкурентоспроможною, незважаючи на всі вищевказані умови, якщо вона не відповідає умовам споживання [9].

Таким чином, слід сказати, що якість є головною складовою частиною конкурентоспроможності продукції. Відповідність рівня якості заданим цілям лежить в основі успіху підприємства. Але необхідно також орієнтувати продукцію на конкретний ринок, завдяки чому продукція буде користуватися попитом, а при хорошій якості – задовольняти всі переваги споживачів і мати високу конкурентоспроможність серед конкурентів. Особливо актуальним в сучасній економічній ситуації є забезпечення своєчасного об'єктивного аналізу стану і перспектив ринкового середовища з метою забезпечення сталого і збалансованого зростання.

Однією з найважливіших структурних складових забезпечення конкурентоспроможності є подолання негативних наслідків світової економічної і фінансової кризи, які не сприяють поліпшенню умов на ринку праці. З точки зору економіки країни важливим є безперервний моніторинг розвитку цього сегмента ринку. В сучасних

умовах підвищення якості продукції нелінійно впливає на зростання її конкурентоспроможності, на цей процес впливають також смаки конкретного споживача, ступінь задоволення його потреб, здатність відповідати встановленим і необхідним перевагам покупців набагато краще і ефективніше інших конкурентів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Література: 1. Степанова И. П. Конкурентоспособность менеджмента организации. *Наука и общество. Серия «Менеджмент, учет и анализ»*. 2015. № 2 (21). С. 48–50. 2. Гугелев А. В. Система терминов для системы менеджмента качества. *Стандарты и качество*. 2018. № 8. С. 70–73. 3. Глаголев С. Н., Гугелев А. В. Эволюция стандартов в области менеджмента качества. *Экономический вестник*. 2016. № 1 (25). С. 30–32. 4. Піддубний І. О., Піддубна А. І. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2017. 264 с. 5. Орлов П. А., Косенков С. І., Прохорова Т. П. Маркетинг : навч. посіб. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. 528 с. 6. Орлов П. А. Менеджмент качества и сертификация продукции : учеб. пособие. Харьков : ИД «ИНЖЭК», 2004. 304 с. 7. Roshko V. Social responsibility research food manufacturer as important factor increasing quality of production. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 2/4 (40). С. 44–47. 8. Робоча програма навчальної дисципліни «Стандартизація і сертифікація продукції та послуг» : для студ. спец. 8.050108 усіх форм навч. / уклад. В. І. Рожко. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. 43 с. 9. Иванов Ю. Б., Орлов П. А., Иванова О. Ю. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2008. 352 с.

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ ТРУДОВОЇ КНИЖКИ У СФЕРІ ВІДНОСИН ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 349.24

Єгоров Г. О.

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

Анотація. Охарактеризовано стан та окреслено перспективи розвитку трудового права в Україні. Визначено необхідність запровадження електронної трудової книжки, призначення трудової книжки працівника, особливості її сучасного функціонування. Проаналізовано переваги та недоліки реалізації цієї реформи в Україні.

Ключові слова: електронна трудова книжка, інформаційний реєстр, кадрова документація, персоніфікована картка, плинність кадрів, трудове право, трудовий стаж, оподаткування.

Аннотация. Охарактеризовано состояние, и очерчены перспективы развития трудового права в Украине. Определены необходимость внедрения электронной трудовой книжки, назначение трудовой книжки работника, особенности ее современного функционирования. Проанализированы преимущества и недостатки реализации данной реформы в Украине.

Ключевые слова: электронная трудовая книжка, информационный реестр, кадровая документация, персонифицированная карта, текучесть кадров, трудовое право, трудовой стаж, налогообложение.

Annotation. This study characterizes the situation and outlines the prospects for the development of labor law in Ukraine. The article identifies the need for an electronic workbook. The purpose of the employee's work book has been de-

terminated. Features of its modern functioning. The advantages and disadvantages of implementing this reform in Ukraine are analyzed.

Keywords: e-book, information register, personnel documentation, personalized card, staff turnover, labor law, seniority, taxation.

У сучасних умовах економічно-правового розвитку однією із найперспективніших галузей права є галузь трудового права. Враховуючи складну та суперечливу ситуацію, яка сформувалась на ринку праці, сфера трудових відносин потребує докорінних змін і результативних реформ. Однією із таких реформ є запровадження єдиної електронної трудової книжки в Україні [1].

У будь-якій державі, незалежно від рівня її економічного розвитку, саме ситуація на ринку праці є одним із головних індикаторів економічної безпеки і стабільності. Адже саме ринок праці генерує економічно активне населення та забезпечує розвиток усіх сфер та ланок економічного життя країни. Саме в цьому і полягає актуальність дослідження.

Метою цього дослідження є визначення загальної ситуації на ринку праці та перспектив розвитку трудового права в Україні, зокрема, введення єдиної електронної трудової книги, а також визначення переваг та недоліків впровадження цієї реформи в Україні.

Питанням дослідження ринку праці займається велика кількість вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Попов С., Мацюк Р., Вишневецька С., Сіроха Д., Джугелі О. Про нагальну потребу оновлення трудового законодавства України говорять такі вчені, як Болотіна Н., Венедиктов В., Гончарова Г., Лазор В., Іншин М., Мацюк А., Хуторян Н., Чанишева Г. та ін.

На сьогодні в Україні Міністерство економічного розвитку і торгівлі ініціювало проект закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)», який передбачає скасування трудових книжок. Метою нововведення є спрощення процедури адміністрування при прийомі та звільненні працівників, що забезпечить економію часу та коштів. Проте ця реформа потребує внесення змін до багатьох нормативно-правових актів [2].

Розглянемо детальніше, які функції виконує трудова книжка [2]:

- 1) ідентифікує власника. Містить інформацію про прізвище, ім'я та по батькові, дату народження (вказується працівником кадрової служби на підставі паспорта або свідоцтва про народження);
- 2) дозволяє отримати інформацію щодо місця, посади та періоду роботи людини на підприємстві чи у межах тієї чи іншої організаційної структури, інформацію про отримані заохочення і нагороди;
- 3) дозволяє розрахувати загальний, безперервний та спеціальний стаж, у тому числі і для нарахування страхових виплат.

Водночас слід розуміти, що трудова книжка, незважаючи на свою значущість для фіксування трудової діяльності людини, все далі частіше втрачає свою актуальність щодо позиціонування на рівні обов'язкового документа. Наприклад, трудова діяльність може здійснюватися людиною на підставі цивільно-правових договорів про працю (договір підряду, договір про надання послуг). У цьому випадку трудовий стаж, як і факт відрахування соціальних виплат, підтверджується окремими (разовими) документами.

Також варто враховувати, що протягом трудового життя людина може здійснювати свою трудову діяльність без використання трудової книжки. Наявність трудової книжки полегшує роботу органів соціального захисту населення щодо обрахування стажу роботи та прийняття до уваги його специфіки. Власник трудової книжки не повинен вирішувати питання про необхідність отримання та зберігання чисельних довідок з місць попередньої роботи щодо розмірів відрахувань на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (відрахування до: Пенсійного фонду; фондів страхування на випадок безробіття; із тимчасової втрати працездатності; від нещасних випадків на виробництві) [3].

Отже, наявність трудової книжки не створює додаткових зобов'язань для людини, натомість сприяє систематизації інформації щодо її трудової діяльності.

Водночас слід взяти до уваги і вплив суто психологічного фактора, зміст якого пов'язаний з виникненням ефекту так званого закріплення людини за відповідною організацією. За певних абстрагувань ми можемо говорити про втрату свободи особистістю [4].

У багатьох провідних країнах світу практика єдиного реєстру трудового стажу працівників діє вже багато років. В Україні інформація про трудову діяльність зберігається в базах даних ще з 2000 року.

Реформа передбачає, що замість книжок необхідно додати до наявного реєстру пункт про посаду співробітника, що дозволить визначити трудовий стаж із максимальною точністю. Таким чином, функції трудової книжки будуть повністю замінені базою даних [5].

До основних переваг запровадження електронної трудової книжки належать:

1) економія часу відділу кадрів при прийомі та звільненні працівників.

Особливо це стосується компаній із високими показниками плинності кадрів. Це питання є досить актуальним, бо в сучасних умовах на ринку праці в Україні спостерігається один із найбільш високих коефіцієнтів плинності кадрів;

2) спрощення ведення кадрової документації та скорочення бюрократії;

3) економія коштів на процедуру адміністрування трудових книжок.

За підрахунками міжнародної рейтингової організації EasyBusiness скасування трудових книжок дозволить заощадити щороку близько 500 млн грн [4].

Своєю чергою, це забезпечить додатковий дохід до Державного бюджету, що сприятиме покращенню загальної фінансової ситуації в Україні. Ці кошти в подальшому можуть бути спрямовані на підвищення заробітної плати та створення нових робочих місць, що сприятиме розвитку ринку праці в Україні в цілому [6];

4) вирішення проблеми втрати трудової книжки;

5) захист працівника. Сьогодні в разі незаконного звільнення працівник звертається до суду за оскарженням незаконно зробленого запису. Суд приймає рішення на користь працівника, і запис в трудовій книжці повинен бути виправлений. В електронній книзі такого запису не буде, оскільки його зробити буде неможливо.

Серед недоліків впровадження електронних трудових книжок є такі:

1) відсутність єдиної, уніфікованої, захищеної бази;

2) недостача коштів для створення сучасних «інформаційних реєстрів»;

3) низька залученість роботодавців до електронного формату співпраці;

4) неповна захищеність персональних даних працівника в базі;

5) відсутність інформації про попереднє місце роботи;

6) складність відстеження частотності зміни місця роботи працівником.

Замість трудової книги планується ввести персоналізовану пластикову карту, за допомогою якої можна буде самостійно відстежити всю інформацію про власну трудову діяльність. Крім того, електронна трудова книга дозволить отримувати довідку про місце роботи чи довідку про доходи в режимі онлайн, що для багатьох українців спростить навіть процес банківського кредитування.

Відповідно до плану Пенсійного фонду України пенсійні посвідчення також повинні перейти в онлайн-режим. Пенсійні посвідчення містять цифровий підпис, що дозволить отримувати документи на веб-порталах органів влади [3].

Своєю чергою, це дозволить автоматизувати пенсійні та інші виплати, а електронні посвідчення забезпечать зниження рівня фальсифікації пенсійних справ. Електронні пенсійні справи скоротять час, необхідний для оформлення пенсій. Якщо в паперовому вигляді процес оформлення пенсії займав до десяти робочих днів, то вже після нововведення на оформлення справи необхідно лише 30 хвилин [5].

Недоліком запровадження електронної трудової книжки є складність проведення реальних підрахунків. З юридичної точки зору досить суперечливим залишається питання про те, чи призведе ця реформа до реальної економії коштів.

Ще одним недоліком цієї реформи є недостовірність і неповнота інформації, що міститься в загальному реєстрі. Адже дані про трудову діяльність підтверджуються лише з 2000 року.

Крім того, ця реформа вимагає складної процедури юридичної верифікації. Аби це нововведення запрацювало в Україні, необхідно вести зміни до багатьох законодавчих актів. Уряд мав на меті скасувати трудові книжки ще у 2006 році, проте через недосконалість законодавства цю реформу так і не було впроваджено [7].

Беручи до уваги вищезазначене, можемо констатувати, що, незважаючи на необхідність скасування трудових книжок у недалекому майбутньому, проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків)» не відповідає рівню розвитку суспільно-трудових відносин (випереджує час), а також умовам їх розвитку.

Висновок. У результаті вищезазначеного виявлено необхідність, а також основні проблеми та недоліки скасування трудових книжок в Україні. В сучасних умовах на ринку праці ця реформа є необхідною, адже дозволить не лише скоротити час і спростити процедуру адміністрування, але і забезпечить економію грошей, що знизить рівень фальсифікації у цій сфері.

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



Література: 1. Солодовник Л. Роль юридичних фактів у динаміці правовідносин трудового права. *Право України*. 2012. № 7. С. 13–17. 2. Войналович А. П., Сірук В. Г. Трудова книжка – паспорт працівника. Київ : Алерта, 2015. 211 с. 3. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/>. 4. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>. 5. EasyBusiness URL: <https://www.easybusiness.in.ua/>. 6. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : Фінн, 2011. 336 с. 7. Сіроха Д. І. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 226–233.



ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

УДК 005.332.4

Єршова Л. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито особливості забезпечення конкурентоспроможності підприємства сфери послуг. Розглянуто поняття «конкуренція», «конкурентоспроможність послуг», «конкурентоспроможність підприємств сфери послуг». Наведено класифікацію і основні принципи формування і підтримки конкурентних переваг підприємства сфери послуг.

Ключові слова: забезпечення, конкурентоспроможність, сфера послуг, підприємство, конкурентна перевага.

Аннотация. Раскрыты особенности обеспечения конкурентоспособности предприятия сферы услуг. Рассмотрены понятия «конкуренция», «конкурентоспособность услуг», «конкурентоспособность предприятий сферы услуг». Приведены классификация и основные принципы формирования и поддержания конкурентных преимуществ предприятия сферы услуг.

Ключевые слова: обеспечение, конкурентоспособность, сфера услуг, предприятие, конкурентное преимущество.

Annotation. In article features of maintenance of competitiveness of the enterprise of sphere of services reveal. Concepts «competition», «competitiveness of services», «competitiveness of the enterprises of sphere of services» are considered. Classification and main principles of formation and maintenance of competitive advantages of the enterprise of sphere of services is resulted.

Keywords: maintenance, competitiveness, sphere of services, the enterprise, competitive advantage.

Послуги складають значну частину економіки більшості країн. До них відносять усі види корисної діяльності, що не створює матеріальних цінностей, тобто головним критерієм віднесення тієї або іншої діяльності до сфери послуг служить невідчутний, невидимий характер вироблюваного в цій сфері продукту.

Сучасні підприємства сфери послуг все більше стикаються із зростаючими споживчими вимогами, що є результатом посилення конкурентної боротьби, укріплення позицій конкурентів на цьому сегменті ринку, погли-

блення диференціації платоспроможного попиту, скорочення термінів впровадження інноваційних розробок, зміни галузевих меж і профілів діяльності.

Конкуренція висуває умови, за яких підприємства сфери послуг повинні усе більш оперативніше і високопрофесійно приводити свою діяльність відповідно до нових умов і вимог на основі організаційних, технологічних, соціальних і управлінських інновацій. Все це також свідчить про необхідність забезпечення конкурентоспроможності підприємствами сфери послуг.

Слід зазначити, що багато питань управління конкурентоспроможністю залишаються досі відкритими і недостатньо вивченими. Так, більшість авторів і дослідників розглядають проблему забезпечення конкурентоспроможності підприємства з точки зору маркетингового підходу, вважаючи, що вона визначається конкурентоспроможністю виробленої ними продукції (послуг, що надаються). Тоді як конкурентоспроможність товару (послуги) являє собою відносну, чітко прив'язану до місця і часу характеристику стану товару або послуги, що відображає її переваги порівняно з іншими аналогічними об'єктами.

У зв'язку з цим розгляд конкурентоспроможності підприємства за допомогою конкурентоспроможності товару (послуги) може бути сприйнято як підхід, що реалізується лише на оперативному або, в крайньому випадку, тактичному рівні управління, які передбачають прийняття управлінських рішень, що дозволяють локалізувати несприятливу ситуацію і мінімізувати можливі втрати, тоді як стратегічна конкурентоспроможність забезпечується наявністю у підприємства стійких керованих конкурентних переваг на тривалу перспективу розвитку, на формування яких повинен бути зорієнтований весь комплекс фінансово-економічних, організаційно-управлінських, виробничо-технологічних і маркетингових бізнес-процесів [2].

Зазначено, що конкуренція є фундаментальною властивістю ринкової економіки, багато в чому визначає ефективність її функціонування. Конкуренція становить основу динамічного і збалансованого розвитку економіки будь-якої країни в умовах глобалізації. Поняття конкуренції та конкурентоспроможності в міру розвитку суспільства змінювалося і еволюціонувало. Конкуренція є однією з найвідоміших і фундаментальних категорій. Теорія конкуренції була узагальнена Адамом Смітом у роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) [4], в якій він вперше:

- сформулював поняття конкуренції як суперництва, що підвищує ціни (при скороченні пропозиції) і зменшує ціни (при надлишку пропозиції);
- визначив головний принцип конкуренції – принцип «невидимої руки», відповідно до якого «смикаючи» за ниточки маріонеток – підприємців, «рука» змушує їх діяти відповідно до деякого «ідеального» плану розвитку економіки, безжалісно витісняючи фірми, зайняті виробництвом непотрібної ринку продукції;
- розробив теоретично дуже тонкий і гнучкий механізм конкуренції, який об'єктивно врівноважує галузеву норму прибутку, приводить до оптимального розподілу ресурсів між галузями. Тонкість механізму конкуренції полягає в тому, що при скороченні попиту на товар найбільші труднощі відчувають фірми, що випускають неякісну або надмірно дорогую продукцію. Гнучкість механізму конкуренції виявляється в його миттєвій реакції на будь-які зміни обстановки у зовнішньому середовищі. Швидко адаптуються до середовища мобільні фірми;
- розкрив зміст основних умов ефективної конкуренції, що включають наявність великої кількості продавців і покупців, вичерпну інформацію, мобільність використовуваних ресурсів, неможливість кожного продавця чинити істотний вплив на зміну ринкової ціни товару (при збереженні його якості або якості сервісу);
- запропонував модель посилення і розвитку конкуренції, довів, що в умовах ринкових відносин можливе максимальне задоволення потреб споживачів і найкраще використання ресурсів у масштабі суспільства в цілому». Сутність чисельних понять конкуренції зводиться до того, що під «конкуренцією» слід розуміти процес суперництва підприємств за переваги споживачів з метою отримання найбільшої прибутковості (прибутку, ринкової частки продажів, зростання тощо).

У самому загальному розумінні конкурентоспроможність – це здатність випереджати інших, використовуючи свої переваги в досягненні поставлених цілей.

Якщо розглядати поняття «конкурентоспроможність» стосовно до підприємства, то його можна визначити як можливість ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку. Ця реалізація забезпечується всім комплексом наявних у підприємства засобів.

Таким чином, конкурентоспроможність підприємства – це результати його виробничо-господарської діяльності, в яких відображаються зусилля всіх без винятку служб і підрозділів, а також здатність реагувати на зміну кон'юнктури ринку. Конкурентоспроможність підприємства можна визначити і як здатність випускати конкурентоспроможну продукцію, її переваги щодо групи підприємств, що належать до однієї галузі, або підприємств, що випускають аналогічні товари.

Виходячи з цього конкурентоспроможність підприємства сфери послуг – це сукупність відносних характеристик підприємства, що визначають його реальну і потенційну здатність вести конкурентну боротьбу на основі

використання стратегії забезпечення конкурентоспроможності для досягнення поставлених цілей, що проявляються у підвищенні ефективності діяльності і зростання вартості підприємства [5].

Конкурентоспроможність послуг являє собою важливий показник конкурентоспроможності підприємства, оскільки надання конкурентоспроможних послуг забезпечує наявність грошового потоку. Всі ці визначення являють конкурентоспроможність як сукупність, тобто суму всіх властивостей підприємства і товару (послуги), і не враховують того, що споживача цікавить співвідношення «якість / ціна споживання», що досягається на основі правильної оцінки впливу факторів, що забезпечують конкурентоспроможність.

До основних принципів концепції забезпечення конкурентоспроможності підприємств можна віднести:

- завдання забезпечення конкурентоспроможності підприємства включає забезпечення конкурентоспроможності послуг і конкурентоспроможність підприємства;
- слід виділяти різні критерії конкурентоспроможності підприємства залежно від горизонту планування і управління на підприємстві;
- основним показником конкурентоспроможності підприємства на оперативному рівні є інтегральний показник конкурентоспроможності послуг;
- на тактичному рівні конкурентоспроможність підприємства сфери послуг забезпечується його загальним фінансово-господарським станом і характеризується комплексним показником його стану;
- на стратегічному рівні конкурентоспроможність підприємства характеризується інвестиційною привабливістю, критерієм якої є зростання вартості бізнесу [3].

Щодо економічної сфери «забезпечення» являє собою сукупність заходів і коштів, створення умов, що сприяють нормальному протіканню економічних процесів, реалізації намічених планів, програм, проектів, підтримці стабільного функціонування економічної системи та її об'єктів, запобіганню збоєм, порушенням законів, нормативних установок, контрактів, а також сукупність допоміжних засобів, що використовуються в автоматизованих системах управління та в інформаційних системах, що використовуються для підтримки функціонування цих систем. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства сфери послуг – це сукупність напрямів з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх чинників для підвищення конкурентоспроможності підприємств сфери послуг, що сприяє формуванню оптимального функціонування і розвитку підприємства, досягненню збалансованості інтересів споживачів і підприємства, наслідком чого є кращі можливості надання послуги.

Процес забезпечення конкурентоспроможності у сфері послуг пов'язаний з необхідністю узгодження змісту зв'язків систем управління якістю товарів (послуг) на рівні господарюючих суб'єктів сфери послуг з економічної та конкурентної політики на федеральному і регіональному рівнях. Водночас важливо враховувати, що сучасні об'єкти сфери послуг є складними організаціями, успіх діяльності в яких залежить від зусиль усіх працівників, спрямованих на досягнення загальної мети. У зв'язку з цим істотний вплив на загальну ефективність роботи має структура взаємодій, а врахувати цю структуру можна лише підходячи до проблем організації з позицій цілісного системного підходу.

На сьогодні забезпечення конкурентоспроможності підприємства, його здатності стійко триматися на ринку товарів і послуг, головним чином, залежить від ділової сприйнятливості його співробітників до найменших змін уподобань споживачів та їх здатності вчасно задовольняти ці потреби. Однак треба пам'ятати, що вектор забезпечення конкурентоспроможності все більше зміщується в бік підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів підприємства, здатних вирішувати не тільки питання підвищення якості або зниження витрат і цін. Не менш відповідальною є і організація успішної боротьби за ринки збуту зі значним розширенням використання нецінових факторів (дизайну виробів і упаковки, політики «розкрутки» бренду, іміджу, ділової репутації тощо) [3].

Забезпечення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів як елемента системи управління розвитком сфери послуг полягає в задоволенні певних потреб суспільства в товарах і послугах. У галузях сфери послуг, що особливо відрізняються високим динамізмом, практично єдиним і реальним напрямом забезпечення конкурентоспроможності підприємства, є випуск конкурентоспроможних товарів і надання конкурентоспроможних послуг.

Стратегічний успіх підприємства сфери послуг залежить від володіння тривалою і стійкою конкурентною перевагою. Тривалість конкурентної переваги визначається здатністю підприємства зберігати і забезпечувати його захист від можливого відтворення конкурентами.

Стійкість конкурентної переваги обумовлюється трьома факторами: джерелом переваги; кількістю джерел переваги у підприємства і можливостями у підприємства знаходити нові джерела конкурентної переваги [6]. Конкурентні переваги підприємства можуть бути класифіковані за такими ознаками:

- за ступенем їх стійкості (з низьким, середнім і високим ступенями стійкості);
- можливістю використання або часом досягнення (реальні і потенційні конкурентні переваги);



– сферою конкуренції або масштабом діяльності підприємства (локальні, національні, глобальні конкурентні переваги).

Формування і підтримка конкурентної переваги зачіпає весь механізм діяльності підприємства сфери послуг. Основними принципами формування та підтримки конкурентних переваг є:

- прагнення керівництва підприємства до поліпшень, нововведень і змін у всіх аспектах господарської діяльності підприємства;
- вдосконалення та збільшення кількості джерел конкурентної переваги, що сприяє збереженню його діяльності і стійкості;
- застосування системного підходу до формування конкурентної переваги, що охоплює весь механізм діяльності підприємства[1].

Таким чином, сучасні дослідження доводять, що конкурентоспроможність підприємства сфери послуг на ринку є головним критерієм ефективності його діяльності, оцінки ефективності системи управління.

Розробка заходів у рамках забезпечення конкурентоспроможності підприємств повинна здійснюватися на основі таких принципів: системності; функціональній спрямованості; урахування специфіки діяльності; інформаційного забезпечення; використання сучасних технологій і інструментів; комплексної оцінки чинників. Оцінка рівня використання потенціалу підприємства сфери послуг є найважливішим чинником в процесі забезпечення конкурентоспроможності. Міра реалізації конкурентного потенціалу визначає сукупність конкурентних переваг підприємства.

Науковий керівник – д-р соціол. наук, професор Лисиця Н. М.

Література: 1. Груздев Д. Ф. Управление конкурентоспособностью: модель стратегического управления конкурентоспособностью предпринимательских структур в условиях быстроменяющейся конъюнктуры рынка. *Предпринимательство*. 2009. № 2 (Вып.2). С. 40–43. 2. Келарева Е. В. Влияние конкурентоспособности на повышение эффективности деятельности предприятий сферы услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Тольятти, 2006. 177 с. 3. Мельников А. Н., Шувалов В. Н. Современные задачи повышения конкурентоспособности инновационных товаров и услуг. *Российское предпринимательство*. 2004. № 1. С. 56–67. 4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов : в 2 т. / под ред. Л. И. Абалкина. М. : Наука 1993. 569 с. 5. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: практикум. М. : Маркет ДС, 2008. 208 с. 6. Martynenko M. V., Lysytsia N. M., Prytychenko T. I. Innovations in marketing of economic educational services. *Scientific Bulletin of Polissia*. 2018. No. 2 (14). P. 212–220.



ІНСТРУМЕНТАРІЙ ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГУ ДЛЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 004.738.5:339.138:334.716

Єфанкова К. С.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проведено аналіз інструментів інтернет-маркетингу, які доцільно використовувати для компаній, що працюють на промисловому ринку. Підбрано головні інструменти інтернет-маркетингу для

промислових підприємств. Наведено й обґрунтовано переваги інструментів інтернет-маркетингу для компаній і її клієнтів.

Ключові слова: інтернет-маркетинг, інтернет-просування, промисловий маркетинг.

Анотація. Проведен аналіз інструментів інтернет-маркетинга, которые целесобразно использовать для компаний, работающих на промышленном рынке. Подобраны главные инструменты интернет-маркетинга для промышленных предприятий. Приведены и обоснованы преимущества инструментов интернет-маркетинга для компаний и ее клиентов.

Ключевые слова: интернет-маркетинг, интернет-продвижение, промышленный маркетинг.

Annotation. The article analyzes internet-marketing tools that should be used for companies operating in the industrial market. The main internet-marketing tools for industrial enterprises have been selected. The advantages and benefits of internet-marketing tools for companies and their clients are presented and substantiated.

Keywords: internet marketing, internet-promotion, industrial marketing.

На сьогодні реклама в мережі Інтернет є не додатковим інструментом, а необхідністю. Стрімкий розвиток інтернет-реклами відбувається, насамперед, завдяки розширенню масштабів використання мережі Інтернет. Якщо в 2008 році витрати на інтернет-маркетинг становили 31,3 млн дол., то, за прогнозами на 2020 рік, витрати складуть уже 112,8 млн дол. [1].

Метою роботи є визначення значущості інтернет-маркетингу на ринку B2B, огляд головних інструментів інтернет-маркетингу для промислових підприємств і визначення переваг інструментів інтернет-маркетингу для компаній, що працюють на промисловому ринку, і для їх клієнтів. Комунікації, що виникають як на ринку B2C, які є найбільш активним сегментом ринку реклами, так і на ринку B2B, становлять собою зв'язки і відносини між суб'єктами ринку в процесі їх діяльності. Маркетингова політика комунікацій на промислових підприємствах складається з таких основних засобів впливу на чітко визначену ринкову або конкретну його частину: реклама, стимулювання збуту, популяризація, участь у виставках, формування громадської думки, ділове листування, реклама і Internet [2].

Питанням інтернет-маркетингу на ринку B2B займалися такі вчені, як Е. Дімітко, А. Юрчак, А. Барішева, Л. Баглей, І. Балабанов, С. Дятлов, І. Успенський та інші, але головна мета не була розкрита повністю.

Найбільш ефективними способами збуту продукції на промисловому ринку є прямі продажі і продажі за допомогою Інтернету. Така ситуація обумовлена тим, що покупцем виступає ділова людина, у якої, як правило, дуже мало часу на пошук інформації про постачальників і необхідну йому продукцію. Тому при виникненні певної потреби в товарі чи послугі, люди цього типу все частіше вдаються до пошуку інформації в мережі Інтернет, що значно скорочує час пошуку та порівняння постачальників, відповідних первинним вимогам покупця до цього типу продукції.

Електронний маркетинг, е-маркетинг, також інтернет-маркетинг – ведення маркетингу на основі електронних технологій. Практично це стосується інтернет-технологій продажу: електронної комерції та традиційної комерції, яка використовує засоби Інтернету як допоміжну технологію [5]. Якщо маркетинг – це залучення і утримання клієнтів, то інтернет-маркетинг – залучення і утримання клієнтів в Інтернеті. Інше джерело подає визначення, що інтернет-маркетинг – це новий вид маркетингу, що включає традиційні елементи (товар, розподіл, просування, маркетингові дослідження), реалізовані за допомогою інструментів мережі Інтернет у дистанційному, інтерактивному режимі, а тому забезпечує можливість прискорення, здешевлення та більш якісного здійснення всіх маркетингових процесів [8].

Особливості просування товару на промисловому ринку полягають у наявності великої кількості спеціалізованих професійних видань, які можна показати потенційним партнерам за допомогою мережі Інтернет. Таким чином, можна розмістити інформацію про основні характеристики товару, варіанти співпраці, ціни та інші умови. У цих умовах зростає роль репутації компанії. В такому випадку потенційні партнери враховуватимуть відгуки про компанії, публікації в пресі, відгуки в ЗМІ та інші публічні дані, які можна знайти в мережі Інтернет. Тому створення іміджу в мережі – один з найважливіших розділів реклами в Інтернеті. Адже на промисловому ринку обсяг замовлень у грошовому еквіваленті значно перевищує обсяг замовлень на споживчому ринку, тому потенційному клієнту потрібно значно більше часу для того, щоб ознайомитися з компанією та укласти угоду. Таким чином, клієнти проводять своєрідну промислову розвідку (моніторинг постачальників). Саме тому основний упор йде на брендинг, PR і особисті продажі, а вже потім – на рекламу і стимулювання збуту.

Реклама на промисловому ринку має ряд особливостей, що впливають зі специфіки самого ринку.

1. На ринку промислових товарів і послуг менше покупців. Це обмежує вибір способів просування як у цілому, так і рекламних носіїв зокрема. Залишаються способи просування, які дозволяють доносити інформацію

диференційовано до цільової аудиторії: спеціалізована (в т.ч. рекламно-інформаційна) преса, виставки, інтернет-реклама, сувенірна і друкована реклама.

2. Приймаючи рішення про покупку, покупці промислових товарів (послуг) здебільшого керуються раціональними мотивами, ніж емоційними або психологічними. Цей фактор найбільше впливає на змістовну частину реклами. Оригінальний креатив і гарний слоган не повинні витіснити змістовну частину рекламного повідомлення або заходи. Вони повинні лише спочатку привернути до себе увагу на загальному тлі і довести раціональність придбання.

3. Рішення про покупку приймають люди з різним соціальним статусом. Це може бути як власник, так і найманий працівник. Мотиви покупки в них переважно раціональні, але все ж таки відрізняються. Для господаря це, в першу чергу, економічна вигода бізнесу, для найманого працівника може зіграти роль особиста вигода, визнання і підтвердження його статусу.

4. Покупець промислових товарів і послуг, як ніхто інший, бажає мати довгострокові і довірчі партнерські відносини зі своїми постачальниками. Його не цікавить новизна форми, його цікавить зміст і ціна. Основний критерій вибору – це зручні, постійні і зрозумілі умови поставки і головне – довіра до постачальника [3].

5. Зміна ставлення споживачів до комунікацій. На думку Кім Ларсон, міжнародного директора Google BrandLab, переважна більшість споживачів (в тому числі на ринку B2B) мало довіряє «офіційним» комунікаціям самої компанії, а більше схильна довіряти інформації від таких же споживачів або інших незалежних експертів. Кім зауважує, що замість того, щоб розповідати свою історію за допомогою відео, необхідно запропонувати користувачам взяти участь у його створенні [4]. Тому сайти новин, професійні форуми та соціальні мережі повинні бути включені в канали комунікацій промислової компанії, адже новини і будь-яка інша інформація з цих джерел буде вважатися найбільш надійною та достовірною (особливо, якщо ресурс надає можливість спілкуватися з іншими користувачами). Компанія, звичайно, може зіткнутися з труднощами в управлінні цими ресурсами, адже там «гра йде не за правилами компанії», а вона може тільки відповідати, заперечувати або підтверджувати ту чи іншу інформацію.

6. Стрімке зростання числа промислових підприємств, що мають власний сайт. Комерційні споживачі мережі Інтернет – найбільш зростаюча її частка, тому наявність сайту в компанії вже не є безумовною конкурентною перевагою, просто відсутність сайту автоматично виключає підприємство з конкурентної боротьби. На цьому тлі все більш актуальною стає тема просування самого сайту, щоб серед численних компаній виділитися, стати цікавим і актуальним професійним ресурсом. Тому ефективна робота інтернет-сайту обов'язково означає його постійне просування і оновлення.

7. У промисловому маркетингу хорошим інструментом є оптимізація під пошукові платформи, а також оперативне оновлення та актуалізація інформації на сайті дозволяє економити на поліграфічній продукції.

8. Численні можливості надає одна лише процедура реєстрації на сайті: проведення опитування клієнта, організація персоналізованої бази електронної пошти з урахуванням побажань тієї чи іншої групи потенційних клієнтів без великих витрат, використання програм лояльності для зареєстрованих користувачів.

Найпоширенішими і найбільш використовуваними є такі інструменти інтернет-маркетингу, як сайт, e-mail-маркетинг, контекстна реклама, пошукове просування (SEO), соціальні мережі. Детальний огляд цих інструментів наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Огляд основних інструментів інтернет-маркетингу для промислових підприємств

Інструмент	Проблема, яку інструмент вирішує
1	2
Сайт компанії	<ul style="list-style-type: none"> – Інформувати про компанію та продукцію – Розповідати та демонструвати продукцію – Інформувати про діяльність та основні проекти – Розміщувати та аналізувати відгуки клієнтів – Формувати, сплачувати та відслідковувати товар
Сайти новин	<ul style="list-style-type: none"> – Інформувати про діяльність компанії та основні проекти
Пошукове просування	<ul style="list-style-type: none"> – Демонструвати сайт компанії в Топ-5, Топ- 10 – Швидше знаходити компанію через пошук
Професійні форуми	<ul style="list-style-type: none"> – Відслідковувати відгуки клієнтів – Відслідковувати конкурентів – Збирати інформацію про майбутні проекти та можливі замовлення – Спілкування з партнерами – Рекомендування продуктів / рішення компаній – Збирати найактуальніші питання і давати на них відповіді

1	2
Канал YouTube	– Демонструвати технології / продукції компанії «в дії»
E-mail розсилка	– Представляти персональну інформацію / пропозиції – Інформувати про майбутні події
Банерна реклами	– Переводити клієнта на сайт
Соціальні мережі (SMM)	– Інформувати про майбутні події / спеціальні пропозиції – Спілкування з клієнтами, створення тематичних груп – Збирати відгуки та пропозиції і реагувати на них

Для підвищення ефективності програм інтернет-маркетингу в промислових компаніях слід приділяти увагу не тільки тим інструментам, які найбільш цікаві та зручні для компанії, але і тим, які цікаві споживачеві.

Незважаючи на ефективність, онлайн-маркетинг може нести негативні аспекти для ринку B2B, як і для споживачього.

В першу чергу, дуже розвинене інтернет-шахрайство. Підроблені товарні знаки і логотипи, які можуть використовувати без перевірки, можуть зіпсувати репутацію. Також розміщена реклама може засмічуватись на веб-сторінці або бути непомітною, що може призвести до втрати клієнта. Важливо те, що поряд з фундаментальним маркетингом для розуміння інтернет-маркетингу необхідно розуміння технології пошукових систем, методів реклами, створення контенту і логіки, а експектів у цій сфері небагато.

Інтернет-маркетинг недоступний для деяких сільських районів. Крім того, люди похилого віку і неписьменні рідко користуються перевагами покупок в Інтернеті.

Недоліком є також негативні відгуки про продукти, що можуть різко скоротити бізнес.

Таким чином, було доведено значущість використання інтернет-маркетингу в просуванні підприємств, що працюють на промисловому ринку. Крім того, було виділено ряд переваг, які має інтернет-маркетинг порівняно з традиційними методами просування, а саме такі переваги: надає потенційному клієнту вичерпну інформацію про підприємство, налагоджує продуктивний діалог між виробником і замовником, забезпечує перехід від масового маркетингу до прямого маркетингу, орієнтує підприємства на індивідуальні потреби замовника, знижує трансформаційні і трансакційні витрати, підвищує ефективність рекламної кампанії за рахунок підвищення частки цільової аудиторії і скорочує рекламний бюджет.

Також було виділено найбільш актуальні інструменти, які можна використовувати для просування промислових підприємств, а також наведено переваги кожного інструменту для двох категорій: для компаній і для їх клієнтів. Ці дослідження можуть бути використані в маркетингових стратегіях компаній, що працюють на промислових ринках.

Науковий керівник – викладач Тер-Карпетянц Ю. М.

Література: 1. Димитко Е. С. Поведение потребителей на B2B-рынках. *Клиентинг и управление клиентским портфелем*. 2012. № 4. С. 302–308. 2. Юрчак А. В. Как ускорить развитие контент-маркетинга в B2B. *Промышленный и B2B маркетинг*. 2012. № 3. С. 170–178. 3. Иванов Л. B2B маркетинг. URL: <http://www.src-master.ru/b2b-marketing/>. 4. Ашарапова Е. В. Интернет-імідж компанії через призму антикризових комунікацій. *Інтернет-маркетинг*. 2009. № 1. С. 26–35. 5. Баришев А. В. Интернет для b-2-b-маркетингу: новий канал збуту і ефективний засіб комунікацій. *Індустріальний і b2b маркетинг*. 2011. № 3. 6. Верлуп Є. В. Роль маркетингу партнерських відносин у становленні теорії промислового маркетингу. *Сучасні аспекти економіки*. 2013. № 11 (195). С. 65–69. 7. Комаров Н. М., Борзов М. М. Особливості та перспективи розвитку електронного ринку b-2-b послуг. *Маркетинг послуг*. 2010. № 2. С. 128–139. 8. Интернет-маркетинг. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Интернет_маркетинг.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ЦІЛЮВИХ РИНКІВ В УКРАЇНІ

УДК 339.13.017

Жарова Ю. С.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Оцінка привабливості галузі, ринку або конкретного сегмента бізнесу проводиться для: розуміння перспектив розвитку галузі та оцінки доходів у довгостроковому періоді, оцінки доцільності входу на ринок і аналізу перспектив компанії в сегменті, аналізу рівня ринкових ризиків, а також для того, щоб обрати пріоритетні напрямки бізнесу (якщо компанія оперує на декількох ринках).

Ключові слова: привабливість галузі, SWOT-аналіз, модель конкуренції Портера, модель McKinsey / GE, потенціал ринку.

Аннотация. Оценка привлекательности отрасли, рынка или конкретного сегмента бизнеса проводится для: понимания перспектив развития отрасли и оценки доходов в долгосрочном периоде, оценки целесообразности входа на рынок и анализа перспектив компании в сегменте анализа уровня рыночных рисков, а также для того, чтобы выбрать приоритетные направления бизнеса (если компания оперирует на нескольких рынках).

Ключевые слова: привлекательность отрасли, SWOT-анализ, модель конкуренции Портера, модель McKinsey / GE, потенциал рынка.

Annotation. Assessing the attractiveness of an industry, market or a specific business segment is carried out to: understand the prospects for the development of the industry and assess income in the long term, assess the feasibility of entering the market and analyze the prospects of the company in the segment of analyzing the level of market risks, and also in order to select priority business areas (in case the company operates in several markets).

Keywords: industry attractiveness, SWOT analysis, Porter competition model, McKinsey / GE model, market potential.

Найбільш повно проблематика аналізу та вибору привабливих ринків для здійснення підприємницької діяльності розроблена у працях Г. Багієва, Д. Деніелса, О. Каніщенко, Ф. Котлера, О. Пригари, Л. Лукашевича, С. Маджаро, Х. Мефферта, Н. Моїсєєвої, В. Новицького, Ж.-Ж. Ламбена, М. Портера, Є. Савельєва, А. Стріклєнда, А. Томпсона, С. Холленсєна [1].

Метою роботи є теоретичне узагальнення методологічних підходів до визначення рівня привабливості ринків та визначення всіх критеріїв для оцінки інвестиційної привабливості галузі.

Привабливість галузі – це поняття, яке описує можливість отримання довгострокового і стабільного рівня продажів і прибутку для компанії в певному ринковому сегменті.

Найпоширеніші методи оцінки привабливості галузі: SWOT-аналіз, модель конкуренції Портера і модель McKinsey.

SWOT-аналіз допомагає скласти зведену оцінку сильних і слабких сторін компанії, проаналізувати загрози та можливості для зростання бізнесу в сегменті, розробити стратегії на основі наявних переваг компанії і скласти план захисних заходів для мінімізації ризиків.

Аналіз 5 конкурентних сил за Портером допомагає оцінити рівень конкуренції в сегменті, конкурентоспроможність товару компанії і проаналізувати загрози для компанії з боку ринкових чинників [2].

Матриця General Electric (GE) / McKinsey допомагає оцінити привабливість ринку і конкурентоспроможність товару.

Всі критерії для оцінки інвестиційної привабливості галузі можна розділити на 5 груп. Розглянемо кожен групу факторів більш детально.

Група 1 характеризує привабливість ринку з точки зору потенціалу продажів в довгостроковому періоді (не менше 3 років). До факторів цієї групи відносяться:

1. Місткість сегмента (грн). Чим вище розмір сегмента, тим вище потенційний обсяг продажів на ринку.
2. Темп зростання сегмента (%). Чим вище темп зростання сегмента, тим вище можливості з нарощування обсягів продажів.



3. Прибутковість сегмента (%). Чим вище потенційна рентабельність бізнесу в сегменті, тим вище рівень доходу компанії.

4. Зрілість ринку. Чим нижче зрілість ринку, тим вище перспективи для бізнесу.

5. Швидкість зміни умов ринку. Чим вище швидкість змін (технологій, попиту, факторів конкуренції), тим вище потреба в пристосуванні до нових ринкових реалій і вище витрати на пристосування.

Друга група показників привабливості галузі описує потенціал сегмента з точки зору попиту і переваг споживачів. До факторів цієї групи належать:

1. Розмір цільової аудиторії (тис. осіб). Чим вище розмір ЦА, для якої пропонується товар, тим вище потенційний обсяг продажів на ринку.

2. Частка товару компанії у загальному обсязі покупок (%). Чим нижче % користування товаром серед споживачів, тим вище потенціал зростання продажів.

3. Частота використання. Чим нижче частота використання, тим вище потенціал зростання продажів.

4. Прихований попит. Наявність незадоволених потреб говорить про вільні ринкові ніші в сегменті.

5. Рівень лояльності. Чим вище незадоволеність існуючим рівнем товару на ринку, тим легше переключити споживачів конкурентів.

6. Рівень доходів споживачів. Чим вище економічна стабільність і платоспроможність споживачів, тим стійкіше зростання бізнесу.

7. Еластичність попиту. Низька чутливість попиту до ціни дозволяє встановлювати надбавку до ціни, мінімізує ризик цінової конкуренції.

8. Постійність попиту. Чим нижче постійність рівня попиту (сезонність, скачки в споживанні, залежність попиту від модних тенденцій), тим вище ризик отримання нестабільного рівня доходу [3].

Третя група критеріїв для оцінки привабливості бізнесу описує умови конкуренції і наявність бар'єрів в галузі. До показників сили конкуренції відносяться:

1. Товари-замінники. Товари з аналогічними властивостями за нижчою ціною ускладнюють залучення споживачів до продукту компанії.

2. Кількість гравців. Чим більше гравців в галузі, тим складніше захопити високу частку ринку.

3. Різноманітність асортименту. Чим вище різноманітність асортименту на ринку, тим складніше диференціювати свій товар від товарів-конкурентів і знайти конкурентну перевагу.

4. Можливості до підвищення цін. Чим нижче можливості до зростання цін, тим нижче норма прибутковості в сегменті.

5. Монополізованість каналів збуту. Чим вище монополізованість каналів продажів, тим складніше представити новий товар для ЦА.

6. Присутність відомих брендів. Чим вище популярність брендів компаній на ринку, тим більше ресурсів буде потрібно на перемикання споживачів на продукт вашої компанії.

7. Рівень рекламних інвестицій. Чим вище рівень рекламних інвестицій в галузі, тим складніше вивести невідомий продукт на ринок.

8. Рівень технологічності гравців. Чим вище технологічна оснащеність гравців, тим складніше конкуренція.

9. Рівень мобільності гравців. Чим швидше гравці можуть реалізовувати відповідні дії, тим складніше конкурувати на ринку.

10. Обмеженість ресурсів. Обмеження в доступі до ресурсів (кваліфікований персонал, кредити) або сировини, які потрібні для виробництва товару, знижують привабливість ринку.

11. Обмеження з боку держави. Чим вище обмеження і втручання держави в галузь, тим нижче її прибутковість і привабливість.

Четверта група факторів привабливості галузі оцінює тренди і визначає перспективи бізнесу на ринку [4]. До показників, здатним оцінити привабливість ринку в довгостроковій перспективі, відносяться:

1. Опис попиту. Зміна переваг, цінностей і стилю життя споживачів може призвести до спаду попиту і відмови від продукту компанії.

2. Чисельність аудиторії. Зниження чисельності аудиторії в сегменті призведе до зниження попиту на товар.

3. Платоспроможність аудиторії. Зниження платоспроможності може привести до зниження частоти використання товару, придбання дешевших аналогів або відмови від користування.



4. Імовірність входу нових гравців. Перспективи входження нових сильних гравців підвищують ризик посилення конкуренції і зниження прибутковості галузі.

5. Дешеві замітники. Зростання низько-вартісних пропозицій конкурентів знижує прибутковість галузі та підвищує ризик перемикання споживачів, чутливих до ціни.

6. Збільшення обмежень з боку держави: більш жорсткі правила функціонування на ринку, нові правові акти збільшують ризик існування в галузі і знижують прибутковість бізнесу.

7. Фактори макросередовища. Економічна криза, зміна влади, клімату можуть бути розглянуті як потенційні ризики зниження прибутковості.

8. Зниження темпів зростання ринку. Чим нижче потенціал зростання ринку в довгостроковому періоді, тим нижче привабливість галузі.

9. Динаміка витрат. Прогнозоване підвищення витрат на виробництво знижує прибутковість і привабливість цільового ринку.

10. Зміна технологій. Зміна технології або очікуваний технологічний прорив може значно перевернути баланс сил в галузі.

П'ята група факторів оцінює конкурентоспроможність товару компанії. Оцінку привабливості ринкового сегмента неможливо проводити без аналізу перспектив товару компанії в сегменті. Навіть дуже привабливий сегмент ринку може бути абсолютно непридатним для компанії, якщо вона не має відповідного товару, необхідного рівня компетентності та ресурсів для роботи в сегменті [5]. Тому завершальним етапом аналізу привабливості ринку виступає оцінка конкурентоспроможності товару.

Товар вважається конкурентоспроможним, якщо володіє всіма перерахованими нижче характеристиками:

1. Якість товару. Товар компанії здатний задовольнити ключові потреби споживачів цільового ринку на ефективному рівні.

2. Унікальність товару. Товар компанії володіє стійкою конкурентною перевагою перед товарами конкурентів.

3. Сила торгової марки. Товар компанії має високий рівень знання, позитивні асоціації і хороший імідж серед цільової аудиторії.

4. Забезпеченість ресурсами. Компанія має достатні ресурси для функціонування на ринку: кваліфікація персоналу, доступ до фінансів, можливості маркетингу, доступ до ринкових технологій.

5. Рівень компетенції. Компанія володіє достатньою компетенцією для функціонування в сегменті.

6. Швидкість реакції. Компанія здатна реагувати на ринкові зміни швидко і своєчасно.

7. Рівень цін і прибуток. Компанія здатна продавати свій товар на ринку за ринковими цінами з хорошою нормою прибутку.

8. Рух товару. Компанія здатна підтримувати, рекламувати і розвивати свій товар на конкурентному рівні.

9. Розподіл товару. Компанія здатна побудувати необхідну систему дистрибуції товару, щоб зробити його доступним для цільової аудиторії [6].

Таким чином, для правильної оцінки інвестиційної привабливості ринків обов'язково варто враховувати всі критерії, які можна розділити на 5 груп:

1. Показники, які описують потенціал продажів.

2. Показники описують потенціал ринку з точки зору попиту.

3. Фактори, які визначають умови конкуренції.

4. Оцінка ринкових тенденцій.

5. Оцінка конкурентоспроможності товару.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Література: 1. Sloman J. Asymmetric information and market failure. Teaching Business & Economics. 2006. No. 3. URL: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3889/is_200610/ain17192783. 2. Орлов П. А., Косенков С. І., Холлодний Г. О., Прохорова Т. П., Рожко В. І. Маркетинг : навч. посіб. для ВНЗ. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2012. 525 с. 3. Рожко В. І. Обґрунтування обсягів збуту та політики розподілу споживчих товарів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Харків, 2006. 20 с. 4. Перский Ю. К., Дмитриев Д. В. Механизм принятия стратегического решения по управлению асимметрией информации на региональном отраслевом рынке. *Региональная экономика:*

теория и практика. 2009. № 26. С. 11–17. **5.** Пурська І. С., Мальська М. П., Занько Ю. С. Міжнародний маркетинг : навч. посіб. Київ : Знання, 2012. 285 с. **6.** Пригара О., Ярош-Дмитренко Л. Привабливість міжнародних ринків для українських виробників машинобудівної галузі. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. Вип. 132. С. 53–57.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕЧНОСТІ ДИТЯЧОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 346.5–0.35.63

Жарова Ю. С.

Студент 1 курсу
факультету менеджменту в права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Необхідність і важливість правового регулювання безпеки продуктів дитячого харчування зумовлюється реалізацією конституційного права громадян на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, гарантоване ст. 48 Конституції України, а також права вільного доступу до інформації про якість харчових продуктів (ст. 50 Конституції України).

Ключові слова: харчування, харчовий продукт, безпечний харчовий продукт, дитяче харчування, сторонні речовини та домішки.

Аннотация. Необходимость и важность правового регулирования безопасности продуктов детского питания обусловлено реализацией конституционного права граждан на достаточный жизненный уровень для себя и своей семьи, включающий достаточное питание, гарантированное ст. 48 Конституции Украины, а также права свободного доступа к информации о качестве пищевых продуктов (ст. 50 Конституции Украины).

Ключевые слова: питание, пищевой продукт, безопасный пищевой продукт, детское питание, посторонние вещества и примеси.

Annotation. The need and importance of legal regulation of the safety of baby food is due to the implementation of the constitutional right of citizens to an adequate standard of living for themselves and their families, including adequate nutrition, guaranteed by Art. 48 of the Constitution of Ukraine, as well as the right of free access to information on the quality of food products (Article 50 of the Constitution of Ukraine).

Keywords: nutrition, food product, safe food product, baby food, foreign substances and impurities.

Аналіз публікацій із проблем правового регулювання безпеки та якості продуктів харчування свідчить, що вагомий внесок у розроблення питань безпеки продуктів харчування зробили такі вчені: С. Бугера, В. Єрмоленко, М. Гребенюк, Т. Коваленко, С. Лушпаєв, С. Марченко й ін. [1].

Правове регулювання виробництва безпечних та високоякісних продуктів харчування здійснюється на підставі низки законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, серед яких: ЗУ «Про основні принципи та вимоги до безпеки та якості харчових продуктів» [2], «Про дитяче харчування» [3], «Про молоко та молочні продукти» [4].

Харчовий продукт – це речовина або продукт (неперероблений, частково перероблений або перероблений), призначені для споживання людиною [2, п. 92 ст. 1].

У законодавстві також існує поняття небезпечного харчового продукту, тобто такого, що є шкідливим для здоров'я та/або непридатним для споживання [2]. Отже, продукт може бути придатним для споживання, але шкідливим для здоров'я.

Зокрема, на законодавчому рівні шкідливим визнається продукт, який:

- 1) може спричинити короткостроковий чи довгостроковий вплив на здоров'я людини;
- 2) може призвести до накопичувального ефекту токсичності;
- 3) впливає на особливу чутливість організму окремої категорії споживачів [2].

Дитяче харчування – харчовий продукт, призначений для спеціального дієтичного споживання, спеціально розроблений для забезпечення задоволення дієтичних потреб дітей грудного та раннього віку [3].

Ринок дитячого харчування можна поділити на 3 основні сегменти. Найбільший з них (64 %) – це продукти на молочній основі (замінники грудного молока), які використовуються для годування немовлят. Другий сегмент – банкова продукція (пюре, соки, овочеві та м'ясні консерви) складає 20 % обсягів продажу. Останній сегмент – сухі сніданки – 11 %, 5 % – інше.

Продукти-замінники грудного молока, на які припадає майже 2/3 всього обсягу продажу дитячого харчування у світі, – можна поділити на 4 групи: продукція для дітей віком від 0 до 6 місяців (80 %), від 6 місяців до 1-го року (10 %), спеціальні продукти дитячого харчування (7 %); продукти для дітей від 1 до 3 років (3 %) [5].

Однак «дитяче» – не означає «для дітей». Більшість продуктів, які споживачі сприймають як дитяче харчування, насправді такими не є. Наприклад, «дитячі» сосиски у свідомості покупців сприймаються як сосиски, які додатково досліджуються і при виготовленні яких враховуються особливості дитячого організму. Насправді, дитячі сосиски це лише назва. І до дітей та дитячого харчування не відносяться.

Переважає частина молочних продуктів не є дитячим харчуванням, а лише продуктами загального споживання. Зображення на упаковці йогурту вишні зовсім не гарантує наявність в ній натурального фрукта. Так, звичайні продукти харчування стилізують – особливо зовні або в рекламі – під дитяче.

Про те, що продукт є харчуванням для малюків, повинна свідчити спеціальна вказівка на упаковці, в якій позначений вік дитини, з якого можна вживати продукт. Особливі вимоги до сировини, технології і виробництва забезпечує реєстрація продукту як «дитяче харчування» і нанесення відповідного напису на упаковку. При цьому на упаковці справжнього дитячого харчування повинен бути обов'язково нанесений напис «для дитячого харчування». Якщо такого напису немає, то це – продукт для загального споживання [6].

Закон передбачає, що сировина, яка використовується для виробництва дитячого харчування, повинна вироблятися / вироблятися виключно у спеціальних сировинних зонах. При цьому встановлено заборону на здійснення будь-якої діяльності, яка може призвести до погіршення стану навколишнього середовища у цій зоні. Також заборонено використання генно-модифікованих організмів (ГМО), ароматизаторів, барвників, штучних підсолоджувачів, консервантів, стабілізаторів, спецій.

Водночас законопроект встановлюється перелік обов'язкової інформації, яка мусить бути на етикетках продуктів дитячого харчування. Зокрема, до обов'язкових віднесено дані про призначення продукту і вікові обмеження у його застосуванні. Крім того продукти дитячого харчування мають розфасовувати в асептичну, герметичну упаковку, яка має гарантувати безпеку і збереження живильної цінності продукту на всіх етапах обороту протягом усього терміну придатності вживання.

Асептична картонна упаковка відповідає усім вимогам по безпеці спеціалізованих дитячих молочних і кисломолочних продуктів. Вона складається з 6 шарів картону, алюмінієвої фольги і харчового поліетилену, які захищають продукт від світла, негативної дії повітря і проникнення бактерій. Сьогодні в Україні лише близько 45 % молочних продуктів дитячого харчування розфасовано в асептичну картонну упаковку.

Етикетування дитячого харчування здійснюється відповідно до Законів України «Про дитяче харчування» та «Про безпечність та якість харчових продуктів», а також Технічного регламенту щодо правил маркування харчових продуктів [6].

Інформація щодо складу продуктів дитячого харчування, етикетування та реалізації повинна сприяти належному використанню продуктів дитячого харчування і не перешкоджати грудному вигодовуванню.

На етикетці дитячих сумішей початкових та для подальшого годування забороняється використання написів типу «гуманізований», «адаптований до материнського молока» або інших аналогічних понять.

На етикетці дитячих сумішей початкових зазначаються слова «Важлива інформація». Така інформація повинна містити:

- а) інформацію щодо надання переваги грудному вигодовуванню;
- б) рекомендації щодо обов'язкової консультації з лікарем перед використанням за призначенням.

Етикетка дитячих сумішей не повинна містити зображень немовлят або інших зображень та текстів, що можуть ідеалізувати застосування продукту. Вона може містити малюнки, що дозволять ідентифікувати продукт, а також ілюстрації методів його виготовлення.

Інформація щодо поживної цінності та користі для здоров'я дитячих сумішей початкових наноситься за умови їх відповідного підтвердження.

Реклама дитячих сумішей може розміщуватись виключно у публікаціях, присвячених догляду за дітьми грудного віку, наукових виданнях. Вона може містити тільки науково підтверджену інформацію, яка не повинна створювати переконання, що штучне вигодовування є рівноцінним або має переваги відносно грудного вигодовування.

Реклама дитячих сумішей не може здійснюватися шляхом розповсюдження зразків такої продукції, талонів (купонів), що дають право на знижку, розпродаж тощо.

При маркуванні дитячого харчування обов'язково має бути зазначена така інформація:

- а) вік дитини, починаючи з якого продукт може вживатися;
- б) інформація про присутність або відсутність глютену;
- в) про доступну енергетичну цінність, виражену у кДж та ккал, а також вміст білків, вуглеводів і жирів, виражений у числовій формі на 100 г або 100 мл продукту;
- г) про середню кількість кожного мінералу та вітаміну;
- г) у разі необхідності інструкція з належного приготування із вказівкою щодо важливості дотримання такої інструкції.

Одним лише внесенням змін до чинних законів не можна створити повноцінну законодавчу базу для регулювання виробництва і обігу дитячого харчування [7]. Це повинні бути підзаконні акти. Згідно із Законом «Про дитяче харчування» МОЗ має затвердити мінімальні специфікації якості і санітарні норми щодо продуктів дитячого харчування відповідно до «Кодексу Аліментаріус», розробленого Продовольчою і сільськогосподарською організацією ООН і Всесвітньою організацією охорони здоров'я [8].

Таким чином, в Україні триває процес гармонізації національного законодавства з міжнародним, який сприяє впровадженню міжнародних стандартів у сферу виробництва харчових продуктів. Найважливіші моменти, на які слід звернути увагу, – це гармонізація підзаконних актів із принципом покладення основної відповідальності за безпечність харчових продуктів на виробника; заснований на аналізі ризику підхід до контролю безпечності харчової продукції; ефективна система відстеження продукції; чітко визначена цивільна і кримінальна відповідальність виробника за виготовлення небезпечних продуктів. А це приведе до того, що продукти харчування, вироблені в Україні можна буде назвати безпечними для здоров'я населення країни.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Література: 1. Оверковська Т. Правове регулювання безпечності продуктів харчування. *Аграрне право*. 2018. С. 109–114. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/4/20.pdf>. 2. Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів : Закон України від 22.07.2014 № 1602-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/771/97-%D0%B2%D1%80>. 3. Про дитяче харчування : Закон України від 18.12.2017 № 142-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-16>. 4. Про молоко та молочні продукти : Закон України від 24.06.2004 № 1870-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1870-15>. 5. Аналіз ринку дитячого харчування України. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi_2010_1_82_89.pdf. 6. Про затвердження Гігієнічних вимог до продуктів дитячого харчування, параметрів безпечності та окремих показників їх якості : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 06.08.2013 № 696. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1380-13>. 7. Roshko V. Social responsibility research food manufacturer as important factor increasing quality of production. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 2/4 (40). С. 44–47. 8. Кобрін В. М. Принципи Кодексу Аліментаріус у вирішенні проблеми безпечного харчування в Україні. *Прогресивні техніка та технології харчових виробництв ресторанного господарства і торгівлі*. 2012. Вип. 2. С. 158–162.

СПОСОБИ МАНІПУЛЮВАННЯ СВІДОМІСТЮ: ПРОПАГАНДА ТА ЗМІ

УДК 159.962

Зайцева І. О.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто маніпулювання зі сторони засобів масової інформації та пропаганду як засоби впливу на свідомість і діяльність людей. Досліджено способи психологічного впливу, які застосовують ЗМІ для маніпулювання, та механізм їх роботи.

Ключові слова: свідомість, маніпулювання, пропаганда, засоби масової інформації.

Аннотация. Рассмотрены манипулирование со стороны средств массовой информации и пропаганда как средства воздействия на сознание и деятельность людей. Исследованы приемы психологического воздействия, применяемые СМИ для манипулирования, и механизм их работы.

Ключевые слова: сознание, манипулирование, пропаганда, средства массовой информации.

Annotation. The article deals with media manipulation and propaganda as a means of influencing people's minds and activities. The methods of psychological influence that apply mass media for manipulation are investigated and how this work.

Keywords: consciousness, manipulation, propaganda, mass media.

У сучасному світі засоби масової інформації (ЗМІ) грають важливу роль, бо вони повністю контролюють розповсюдження інформації, яка визначає наші уявлення та створює модель нашої поведінки.

Мас-медіа не тільки інформують, розважають і висвітлюють. Вони повною мірою володіють маніпулятивно-управлінським потенціалом – змінюють наші установки, модель поведінки та принципи сприйняття дійсності. Та реальність, яку нам пропонують сьогоднішні ЗМІ, безумовно опосередкована чиеюсь думкою, вона спрощена і не пропонує роздумів, аналізу. У деяких випадках ця інформація може бути небезпечна, оскільки людина приймає її готовою, не замислюючись.

Таким чином, ЗМІ намагаються з тим чи іншим успіхом маніпулювати масовою свідомістю, навмисно фабруючи повідомлення, що спотворюють реальну соціальну дійсність.

Щоб зрозуміти, яким чином та чому реклама як продукт ЗМІ маніпулює свідомістю, зупинимося спочатку на визначеннях «маніпуляція масовою свідомістю» та «медіа-свідомість».

Оксфордський словник англійської мови трактує маніпуляцію як акт впливу на людей або управління ними зі спритністю, особливо із зневажливим підтекстом, як приховане управління і обробка. Виданий в 1969 р. у Нью-Йорку «Сучасний словник соціології» визначає маніпуляцію як вид застосування влади, при якому той, що володіє нею, впливає на поведінку інших, не розкриваючи характер поведінки, що він від них очікує.

Маніпулювання суспільною свідомістю можна розглядати також як складно організовану маніпулятивну діяльність групи людей (уряду, партій та ін.) або особистостей (лідерів політичних партій, релігійних сект тощо), які виражають думку і бажання якоїсь соціальної групи. Діяльність ця усвідомлена і цілеспрямована. Люди, які організують її, мають певні цілі, наміри одержати щось в її результаті [1].

ЗМІ мають справу з інформацією, і саме контроль за інформацією дає змогу маніпулювати масовою свідомістю, створювати у ній модель, вигідну суб'єкту впливу дійсності, та вирішувати, які проблеми на сьогодні є найбільш актуальними.

Штучно продукується таке явище, як медіа-свідомість, і з'являється явище медіа-маніпуляції – це вид психологічного впливу, що здійснюється через пресу, радіо, телебачення, Інтернет, кінематограф, звукозаписи та відеозаписи, відеотексти, телетексти, рекламні щити та панелі, домашні відеоцентри, що поєднують телевізійні, телефонні, комп'ютерні та інші лінії зв'язку, соціальні мережі, що призводить до пробудження у об'єкта впливу намірів, які змінюють його бажання, настрої, поведінку, погляди тощо [2].

Коли справа стосується маніпуляції зі сторони держави, то з'являється таке явище, як пропаганда, – це форма комунікації, спрямована на поширення фактів, аргументів, чуток та інших відомостей для впливу на суспільну думку на користь певної спільної справи чи громадської позиції [3].

Маніпуляції суспільною свідомістю вивчені недостатньо, незважаючи на те, що про них згадується ще у працях Платона. У «Державі» він писав про існування «гарної неправди», «добросчесного обману», які правителям слід застосовувати як проти ворога, так і для користі своєї держави. Ще докладніший опис маніпулятивної діяльності правителів можна знайти у Макиавеллі. Одним із перших дослідників феномену виникнення масової свідомості був Хосе Ортега-і-Гассет. Серед значного числа концепцій, що зробили помітний внесок в розробку цієї проблеми, психоаналітичні дослідження Зигмунда Фрейда. Проте ця проблема була і є актуальною, дослідження на тему маніпулювання громадською думкою в ЗМІ можна знайти також у роботах О. Доценко «Психологія маніпуляції», Г. Шиллера «Маніпулятори свідомістю», І. Дзялошінського «Маніпулятивні технології в мас-медіа», А. Карпова «Маніпулятивні технології PR» і в інших авторів [4].

Щодо способів маніпулювання свідомістю, то їх існує досить багато, проте, проаналізувавши деякі засоби масової інформації, можна виділити 5 прийомів, які зустрічаються найчастіше.

1. Фабрикація фактів (пряма брехня). І політики, і діячі сучасної преси часто заявляють, що преса не використовує прямої брехні – це і дорого, і небезпечно. У різних варіантах повторюється такий афоризм: «Який сенс брехати, якщо того ж результату можна добитися, ретельно дозуючи правду?». О. Моль пише, що спотворення реальності досягається частіше через процес кумуляції дрібних відхилень, що відбуваються завжди в одному і тому ж напрямі, чим рішучих, впадаючих в очі дій. «Honesty is the best policy» – завжди набагато вигідніше бути чесним, якщо йдеться про факти, чим їх свідомо замовчувати [3].

2. «Загальний вагон», «загальна платформа» або «фургон з оркестром». При використанні цього прийому здійснюється підбір суджень, висловлювань, фраз, що вимагають одноманітності в поведінці, що створюють враження, ніби так роблять усі. Повідомлення, наприклад, може починатися словами: «Всі нормальні люди розуміють, що ...» або «Жодна розсудлива людина не стане заперечувати, що ...» тощо. За допомогою «спільної платформи» у людини викликається почуття впевненості в тому, що більшість членів групи, певної соціальної спільності, зокрема, з якою вона себе ідентифікує або думка якої значуща для неї, приймають конкретні цінності, ідеї, програми, поділяють пропоновану точку зору. Апеляція до «усіх» враховує, що люди, як правило, вірять в силу, що перемагає, і правильність думки більшості, а тому, природно, хочуть бути з тими, хто його складає. Для ілюстрації використання деяких подібних прийомів в умовах політичної боротьби в сучасних умовах можна навести досить характерний приклад. Принцип «робіть висновки самі» розчинявся в потоці фактів, які хоч і мали якусь тенденцію, але через швидкість подачі не піддавалися повноцінному осмисленню аудиторією [4].

3. «Буденна розповідь». «Буденна», чи «повсякденна», розповідь використовується, наприклад, для адаптації людини до інформації, яка містить явно негативне, зухвале заперечення, змісти. У спеціальній літературі цей метод описується спокійно і по-діловому. Так, якщо потрібно приручити людей до насильства, крові, убивств, злочинів усякого роду, то благовидний телеведучий зі спокійним обличчям і рівним голосом, як би між іншим, повідомляє Вам щодня про найтяжчі злочиння. Через кілька тижнів такої обробки населення перестає реагувати на найдивовижніші злочини і масові убивства, що трапляюся в суспільстві, бо настає психологічний ефект звикання [4].

4. Посилання на авторитети, «за рекомендацією», свідоцтва або засвідчення (testimonial). Цей прийом введений в обіг відноситься до так званої «сірої пропаганди». Авторитет, до якого звертаються, може бути релігійною чи вагомою політичною фігурою, діячем науки тощо. Ім'я авторитету не повідомляється. При цьому для більшої переконливості можуть цитуватися документи, оцінки експертів, звіти свідків та інші матеріали. Приклади: «Вчені встановили...», «Доктори рекомендують...», «Джерело з президентського оточення повідомляє...» тощо. Посилання на неіснуючий авторитет надають інформації солідності й ваги в очах пересічних громадян. При цьому джерело не ідентифіковане і відповідальності за помилкове повідомлення журналісти не несуть [5].

5. Ініціювання вторинної інформаційної хвилі. Однією з ефективних технік пропагандистського впливу на великі групи людей є створення (ініціювання) так званої інформаційної хвилі. Пропагандистська акція проводиться таким чином, що змушує велику кількість засобів масової комунікації коментувати первісні повідомлення. Основна мета використання цього прийому полягає в створенні так званої «вторинної інформаційної хвилі» на рівні міжособистісного спілкування – для ініціювання відповідних обговорень, оцінок, появи відповідних чуток. Усе це дозволяє багаторазово підсилити міць інформаційно-психологічного впливу на цільові аудиторії [6].

Таким чином, стає зрозумілим, що маніпуляція є способом впливу на громадську думку. ЗМІ стали основним інструментом маніпулювання громадською думкою. Вони прищеплюють масам спільні цінності, поведінкові моделі і норми. Маніпулювання можна поділити на кілька видів: маніпулювання інформаційними потоками, маніпулювання за допомогою впливу на емоції, маніпулювання за допомогою формування і поширення образів, маніпулювання за допомогою використання авторитетних груп і прагнення людини бути повноправним членом суспільства. Якого б вигляду була маніпуляція, її цілі і прийоми залишаються прихованими для суспільства, а людина як об'єкт маніпуляції знецінюється.



Література: 1. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. М. : Речь, 2003. 304 с. 2. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием. М. : Мысль, 1980. 198 с. 3. Дзялошинский И. М. Манипулятивные технологии в масс-медиа. Вестник МГУ. 2005. С. 29–54. 4. Карпов А. Манипулятивные технологии PR. Журналист. 2004. № 2. 5. Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием. М. : Эксмо, 2005. 832 с.



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК МЕХАНІЗМ КОНСОЛІДАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 349. 2

Захарова Ю. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено поняття «соціальне партнерство» як механізм консолідації інтересів суб'єктів соціально-трудоуних відносин. Розглянуто правову основу соціального партнерства. Проаналізовано сучасний стан соціального партнерства. Рекомендовано комплекс заходів щодо формування ефективної системи соціального партнерства.

Ключові слова: соціальне партнерство, праця, працівники, роботодавець, держава, трудові відносини.

Аннотация. Исследовано понятие «социальное партнерство» как механизм консолидации интересов субъектов социально-трудовых отношений. Рассмотрена правовая основа социального партнерства. Проанализировано современное состояние социального партнерства. Рекомендован комплекс мероприятий по формированию эффективной системы социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, труд, работники, работодатель, государство, трудовые отношения.

Annotation. The concept of social partnership as a mechanism of consolidation of interests of subjects of social and labor relations is investigated. The legal basis of social partnership is considered. The current state of social partnership is analyzed. A set of measures to form an effective social partnership system is recommended.

Keywords: social partnership, labor, workers, employer, state, labor relations.

Ефективне соціальне партнерство – невід'ємний елемент ринку праці та соціальної політики, адже є важливим механізмом дієвої взаємодії між громадянським суспільством і владою, який спрямований на розбудову та розширення ринку надання якісних соціальних послуг для вразливих категорій населення в сучасних умовах.

Тому реформування системи соціального партнерства в Україні слід вважати однією з провідних тем, які здатні розвивати суспільство зсередини, а також ефективно впливати на політику, економіку та створювати суспільний консенсус.

У юридичній літературі вчення про соціальне партнерство знайшло відображення в роботах К. Н. Гусова, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, І. Я. Кисельова, К. Д. Крилова, І. В. Лагутіної, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Р. З. Лівшиця, А. Ф. Нуртдинової, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших.

Метою написання статті є розкриття соціального партнерства як системи, що невіддільна від соціальної справедливості й виступає як певний спосіб консолідації інтересів різних суб'єктів трудових відносин.



У сучасних умовах переважним способом регулювання відносин найманої праці стає спосіб досягнення домовленості між працею і капіталом, який отримав назву «соціальне партнерство». Наявність як протилежних, так і загальних інтересів обумовлює, з одного боку, конфліктність взаємин між працівниками і роботодавцем, з іншого, необхідність укладення угоди про «соціальний мир», вироблення механізмів, що дозволяють забезпечити поєднання виробничих і соціальних аспектів в діяльності організації (роботодавця) [1].

Тобто соціальне партнерство – це механізм цивілізованого вирішення соціально-трудових конфліктів та усунення суперечностей між інтересами робітників і власників, суспільний договір між найманими працівниками і роботодавцями на основі реалізації прав і інтересів сторін.

Це, насамперед, визначення неоднаковості інтересів різних суспільних сил, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Одночасно соціальне партнерство – це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже, і підвищення якості життя [2].

Природу соціального партнерства, звісно, необхідно розглядати з позиції історичного розвитку, адже в процесі дослідження такого теоретичного поняття, як «соціальне партнерство», неминуче присутня соціально-історична складова, яка накладає істотний відбиток на поняття, сутнісну характеристику цієї категорії. Правовий інститут соціального партнерства, або соціальний діалог (відповідно до термінології, закріпленої в Західній Європі [3]), у нашій країні має коротку історію розвитку. Цьому сприяла Велика Жовтнева соціалістична революція, яка суттєво вплинула на становлення відносин соціального партнерства. У соціалістичній країні, яка проголосила будівництво комунізму, згорталися будь-які договірні начала у взаємовідносинах суб'єктів праці, суспільства, держави, а тому абсолютно не змінювалася стратегія й тактика відносин між працею й капіталом, власниками та працівниками [4].

Варто зазначити, що інститут соціального партнерства складається із сукупності соціальних суб'єктів. Традиційно до суб'єктів такого партнерства відносять найманих працівників, роботодавців і державу. Їх функції як соціальних партнерів виконують, як правило, представницькі органи: профспілки, об'єднання роботодавців, органи державного управління та місцевого самоврядування. Діяльність кожного із суб'єктів партнерства має певні особливості, які впливають на виконання функцій партнерства і їх роль у цьому процесі.

Державу у цьому процесі представляє Кабінет Міністрів України, який є повноцінною інституцією в системі соціально-трудових відносин. Інтереси роботодавців у соціально-трудових відносинах на національному рівні представляє Федерація роботодавців України – найпотужніше всеукраїнське об'єднання, до складу якого входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, які охоплюють понад 10 млн найманих робітників. Основна мета їхньої діяльності – це представництво і захист своїх інтересів. А інтереси найманих працівників представляє Федерація професійних спілок України (ФПУ), яка є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 млн членів профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у стосунках з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [5].

Як особливий інститут ринкової економіки і соціальної правової держави соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів, суперечностей, сприяє злагоді в суспільстві. На думку Лебедева І. В., соціальне партнерство має стратегічний характер, оскільки дозволяє сформувати і безконфліктно реалізувати довгострокові завдання уряду, націлені на забезпечення соціально-економічного розвитку [6].

До основних принципів соціального партнерства відносять: рівноправність сторін; повага і врахування інтересів сторін; зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; дотримання сторонами та їх представниками законів та інших нормативних правових актів; обов'язковість виконання колективних договорів, угод; відповідальність сторін, їх представників за невиконання колективних договорів, угод [1].

Визначаючи роль соціального партнерства у громадянському суспільстві дослідник Н. Діденко зазначає, що його ідеологія ґрунтується на визнанні мирного співіснування соціальних груп з різними соціально-економічними інтересами; можливості вирішення конфліктів шляхом взаємоприйнятних компромісів; взаємодії між соціальними партнерами у цивілізованих, конструктивних формах [7].

Правову основу соціального партнерства в Україні становлять Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р., Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., Закон України «Про об'єднання роботодавців» від 24 травня 2001 р., Закон України «Про профспілки та гарантії діяльності» від 15 березня 1999 р. та ціла низка інших.



Варто зазначити, міжнародно-правове регулювання ґрунтується на Конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці, так прийнято 184 Конвенції МОП, з яких 69 було ратифіковано Україною, та цілий ряд рекомендацій, що загалом становлять міжнародний кодекс праці. Крім того, правовою основою соціального партнерства є також міжнародно-правові акти регіональних організацій, як, наприклад, міжнародно-правові стандарти Європейського Союзу і права Європейських співавторів [8].

Щодо сучасного стану, то загалом система соціального партнерства в Україні є недосконалою, адже суттєвою перешкодою на шляху розвитку є високий рівень корупції, домінування корпоративних інтересів, зрощення бізнесу з державними структурами.

наслідок цього розвивається ситуація, за якої держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів, а від цього страждають працівники. За умов нестабільності, безробіття, падіння рівня добробуту працюючого населення, працівники не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких найбільшим є держава [9].

Значна частка «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема, про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін. Працівники тут розглядаються виключно як трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку.

Негативно впливає на соціальне партнерство і слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу. На думку дослідників, однією із причин неефективності українських профспілок є: традиційна орієнтація переважної більшості профспілок не на відстоювання прав та інтересів працівників, а на конформістське співробітництво з адміністраціями підприємств; внутрішня конкурентна боротьба в профспілковому середовищі між «офіційними» профспілками (ФПУ) та незалежними профспілками [10].

Тому зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку механізму соціального партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами [11].

У зв'язку з цим сучасна система соціального партнерства в Україні потребує проведення ряду заходів, серед яких:

1. Створення сприятливого економічного клімату, зокрема, шляхом послаблення податкового тиску і боротьби з корупцією, що зумовить оздоровлення національної економіки, її детінізацію і поступовий вихід з кризи.
2. Забезпечення сприятливих умов для розвитку середнього класу, а також підвищення трудових доходів населення, подолання бідності.
3. Удосконалення чинної нормативно-правової бази соціального партнерства, зокрема, в Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Кодекс законів про працю України внести норми щодо обов'язкового узгодження із профспілками рішень, які стосуються найважливіших для працівників питань – зміни умов праці, звільнення або скорочення працівників тощо, а також розробити і прийняти Закон України «Про соціальну відповідальність бізнесу», заклавши в ньому демократичні механізми залучення бізнесу до розв'язання ключових соціальних питань персоналу підприємства тощо.
4. Формування ідеології і культури соціального партнерства, що передбачає формування у громадян соціальної компетентності й нормативно-правової підготовленості у питаннях прав людини, взаємодії з роботодавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо [9].

Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами [12].

Відповідно до соціально-економічних та національних особливостей країн склалися різні моделі соціального партнерства. За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі існує три основні моделі соціального партнерства.

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах втілено принцип трипартизму, згідно з яким всі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участі всіх соціальних партнерів.

Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90 %. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс та злагода, що стало основою побудови держав загального добробуту.

Друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австралії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великої Британії, Ірландії. Уряди цих країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається в межах від 30 до 60 %.

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику соціально-трудова відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 % [4].

Проте не доречно повністю запроваджувати в Україні жодну з цих моделей, оскільки кожна має слабкі сторони. Адже немає моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низьку частку безробіття, постійне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, злагоду в суспільстві. Тому потрібно зважено відноситися до змін, враховуючи всі особливості.

Таким чином, соціальне партнерство виступає важливим механізмом взаємодії інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. Однак у сучасній Україні ця система поки що перебуває на стадії формування, становлення, що виражається в тих чи інших негативних явищах.

Тому для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в країні доцільним є реформування законодавчих і нормативних актів з питань соціального партнерства й соціально-трудова відносин, з метою приведення їх відповідно до норм міжнародного права тощо. А досвід розвинених країн переконливо свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання цих відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розроблення й виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної злагоди.

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

Література: 1. Ткачук С. В. Соціальне партнерство в сучасних умовах України. URL: <http://www.potencial.org.ua/view/news/sotsialne-partnerstvo-v-suchasnih-umovah-ukraini.html>. 2. Фальченко О. О. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин готельно-ресторанного господарства. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 13 С. 204–205. 3. Лютов Н. И. Коллективное трудовое право Великобритании : монография. М. : Волтерс Клувер, 2009. 232 с. 4. Гетьманцева Н. О. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. *Трудове право*. 2016. № 3. С. 82–83. 5. Задорожний Г. В., Коврига О., Смоловик В. В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства. Харків : Вид-во ХІГМ, 2000. 192 с. 6. Лебедев І. В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи. *Економіка і держава*. 2009. № 4. С. 12–15. 7. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики : монографія. Донецьк, 2007. 404 с. 8. Стадник М. П. Міжнародно-правові засади соціального партнерства в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 1. С. 180–183. 9. Олєфіров С. Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=631>. 10. Кинько Е. Н. Институт социального партнерства в Украине: параметры состояния и проблемы развития. *Економічний простір*. 2008. № 14. С. 92–99. 11. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрями його розвитку. URL: https://pidruchniki.com/17620913/ekonomika/stan_sotsialnogo_partnerstva_ukrayini_osnovni_napryami_yogo_rozvitku. 12. Романова Н. Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство : навч.-метод. посіб. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова. 2017. 238 с.

СУТНІСТЬ І ВИДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.2

Іванова А. М.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто сутність і види юридичної відповідальності у трудовому праві. Проаналізовано підходи різних учених щодо визначення поняття «відповідальність» суб'єктів трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. Визначено головні особливості застосування трудової відповідальності.

Ключові слова: юридична відповідальність у трудовому праві, трудове правопорушення, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, суб'єкт трудових відносин.

Аннотация. Рассмотрены сущность и виды юридической ответственности в трудовом праве. Проанализированы подходы разных ученых относительно понятия «ответственность» субъектов трудовых отношений по проекту Трудового кодекса Украины. Определены главные особенности применения трудовой ответственности.

Ключевые слова: юридическая ответственность в трудовом праве, трудовое правонарушение, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, субъект трудовых отношений.

Annotation. This article discusses the nature and types of legal liability in labor law. The approaches of various scientists regarding the concept of «responsibility» of the subjects of labor relations under the draft Labor Code of Ukraine are analyzed. The main features of the application of labor responsibility are determined.

Keywords: legal liability in labor law, labor violation, disciplinary liability, disciplinary action, subject of labor relations.

На етапі переходу до ринкових відносин одним з основних завдань юридичної науки є встановлення змісту та сутності правових явищ, що відображають соціально-економічний розвиток суспільства і є підґрунтям для формування системи права. У цьому сенсі особливого значення набуває дослідження юридичної відповідальності як однієї з гарантій реалізації прав та обов'язків суб'єктів у сфері договірних трудових відносин. Юридична відповідальність покликана створювати належні умови охорони правовідносин і забезпечувати нормальне їх функціонування.

У сучасній науковій літературі практично не досліджений інститут юридичної відповідальності за проектом Трудового кодексу, зокрема, не проаналізовано норми відповідного проекту порівняно зі статтями чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1]. Хоча для розуміння якості запропонованих законодавцем норм, зокрема й нововведень, таке зіставлення вважаємо вкрай необхідним.

Останнім часом спостерігається підвищення інтересу вітчизняних науковців і практиків до цієї проблеми. Аналізу всієї сукупності трудових відносин в Україні присвячені праці А. Бабаскіна, М. Бойка, В. Венедиктова, М. Іншина, С. Карлицького, Д. Карпенка та інших. Розробка питань, пов'язаних з регулюванням відповідальності роботодавця в трудових правовідносинах, розкривається у дослідженнях Л. Анісімова, Ю. Івчука, О. Лук'янчикова, Ю. Орловського, М. Репіла, Н. Хуторян.

Дослідженням проблематики трудової відповідальності займалися О. Барабаш, Н. Вапнярчук, В. Венедіков, В. Жернаков, В. Ковригін, Д. Кутоманов, С. Прилипко, В. Теліпко, Н. Хуторян та інші вчені. Однак у зв'язку з тим, що проект Трудового кодексу України (далі – проект ТКУ) відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт з вибраної проблематики ще не напрацьовано.

Відповідальність завжди була й залишається основною причиною того, що люди певною мірою замислюють над своїми вчинками, але, на жаль, не кожна людина розцінює відповідальність як стимул не вчиняти правопорушення. Підстави відповідальності закріплені в законах і підзаконних актах, але цього не досить для притягнення особи до відповідальності. Важливою умовою є сам факт учинення конкретного протиправного, винного діяння, інакше кажучи, необхідна наявність підстави для відповідальності.

Теоретичні питання розвитку поняття та змісту юридичної (трудоправової) відповідальності сторін трудових відносин тісно взаємопов'язані із загальними проблемами становлення і розвитку державності України в умовах

переходу до ринкових відносин. Це обумовлює необхідність врахування прогресивного міжнародно-правового досвіду щодо юридичної відповідальності сторін трудових відносин. Дослідження міжнародного та зарубіжного законодавства, за висновками багатьох вчених, свідчить про відмінності правового регулювання різних питань відповідальності сторін трудових правовідносин законодавством України порівняно з міжнародним законодавством [2].

Основним шляхом формування трудового права повинно бути збереження чинних і створення нових норм, що регулюють юридичну відповідальність. Водночас слід зазначити, що з деяких питань відповідальності все ж таки можливим і корисним є використання зарубіжного досвіду. У зв'язку з чим вчені визначають за доцільне запозичення прогресивних норм зарубіжного законодавства при врегулюванні цього питання в законодавстві України.

Матеріальна та дисциплінарна відповідальності у трудовому праві більшою мірою наділені рисами відповідальності, що має приватно-правовий характер. Зокрема, І. С. Канзафарова вважає, що приватно-правова відповідальність – це відповідальність одного контрагента перед іншим, правопорушника перед потерпілим. Відмінність між «публічно-правовою» і «приватно-правовою» відповідальністю полягає не лише в особливостях санкцій, що застосовуються, а й у цілях та порядку їх застосування [3].

Вважаємо за можливе застосувати подібний підхід до трудової відповідальності, тобто відповідальності однієї сторони трудового договору перед іншою, що є засобом забезпечення їхніх прав та інтересів і може здійснюватися у судовому і у позасудовому порядку.

Відповідно до подібних міркувань О. М. Лук'яничков наголошує на тому, що застосування дисциплінарних стягнень, незабезпечене державним примусом, не може розглядатися як покарання, в них відсутній державний або суспільний осуд, та обов'язкові негативні наслідки свідчить про відсутність у трудовому праві такої категорії, як дисциплінарна відповідальність. Тому слід говорити не про дисциплінарну відповідальність, а про дисциплінарний вплив, заходами якого і є дисциплінарні стягнення [4].

Не варто прирівнювати категорії «відповідальність» та «покарання». Адже будь-яке покарання це завжди примус, а в основі дисциплінарної та матеріальної відповідальності є елемент добровільності. Укладаючи трудовий договір, кожна із сторін усвідомлює та погоджується із умовою трудового договору про відповідальність сторін у вигляді обов'язку зазнати несприятливих наслідків, якщо із власної волі вибере варіант неправомірної поведінки у трудових правовідносинах.

Тому варто дотримуватися твердження, що поява категорії «відповідальність», очевидно, обумовлена розвитком і диференціацією суспільних відносин, усвідомленням людиною своєї особистості, своєї свободи [5].

Загалом у трудовому праві під матеріальною відповідальністю розуміють не лише «відповідальність-обов'язок», а й низку взаємокореспондуючих прав і обов'язків як у працівника, так і у власника.

Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що працівник виконувати свої обов'язки має особисто (ст. 30 КЗпП України). Адже трудове законодавство не передбачає ні субсидіарної, ні загальної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише його особисту відповідальність за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків [1].

Послугуючись конструкцією «юридична відповідальність за трудовим правом», С. М. Синчук вважає, що вона полягає в обов'язку суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання трудової дисципліни [6].

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

Поняття юридичної відповідальності взагалі відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Що стосується юридичної відповідальності в загальній теорії права, то можна підкреслити, що її основними ознаками є: спирає на державний примус; зв'язок із громадським (суспільним) засудженням; вираження в певних негативних наслідках для правопорушника особистого, майнового, організаційно-фізичного характеру; втілення в процесуальній формі.

Виходячи з цього основним соціальним призначенням юридичної відповідальності є охорона та захист суспільних відносин від будь-яких незаконних порушень. Правовою підставою застосування заходів відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення, під яким слід розуміти винне протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Але для застосування трудової відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкта та наслідками, що настали; вина суб'єкта.

Окремим специфічним інститутом трудового права виступає матеріальна відповідальність, яка може бути покладена на будь-якого працівника, який уклав трудовий договір з роботодавцем.

Матеріальна відповідальність настає лише за пряму дійсну майнову шкоду, яку працівник заподіяв роботодавцеві внаслідок порушення трудових відносин. КЗпП обмежує, як правило, цю відповідальність певною частиною заробітку працівника. Також працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ст. 130 КЗпП) [1].

У проекті ТКУ пункт щодо добровільного покриття шкоди відсутній. Проект ТКУ визначає, що працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати (ст. 336). Порівняно із чинним законодавством проект ТКУ передбачає, що у такому ж самому розмірі несуть відповідальність керівники та їх заступники юридичних осіб.

Проект ТКУ більш точно розкриває випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності порівняно з КЗпП (табл. 1).

Таблиця 1

Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному обсязі

КЗпП [1]	Проект ТКУ [8]
Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо:	
між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності	між працівником і роботодавцем укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включена відповідна умова
майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами	майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом
шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку	шкоду заподіяно внаслідок вчинення дій працівника, що мають ознаки злочину
шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані	шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння
шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням	шкоду заподіяно недостатчею, умисним знищенням
при виконанні трудових обов'язків була заподіяна шкода	на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві
шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків	шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника

Відповідно до дисциплінарної відповідальності проект ТКУ передбачає застосування до працівників не тільки догану і звільнення, але й, у першу чергу, зауваження.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове, то працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Воно може бути зняте до закінчення строку, якщо працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки. Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження) (ст. 333 проекту ТКУ) [8].

Проаналізувавши інститути матеріальної та дисциплінарної відповідальності за проектом ТКУ та КЗпП, постає необхідність реформування трудового законодавства. Саме тому вважаємо за доцільне прийняття нового Трудового кодексу України, який буде відповідати інтересам як суспільства, так і кожного працівника та роботодавця [9].

Отже, трудово-правова відповідальність в системі трудового законодавства відображає специфіку та особливості відносин використання найманої праці, що виникають між роботодавцем і працівником на підставі трудового договору (контракту). Незважаючи на історичний взаємозв'язок між трудовими відносинами та відносинами цивільного підряду, правове регулювання перших отримало суттєві відмінності, серед яких не останнє місце займає правове регулювання відповідальності.

Таким чином, варто зазначити, що інститут юридичної відповідальності в трудовому праві виступає гарантом обов'язкового виконання сторонами трудових правовідносин своїх обов'язків і дотримання норм чинного законодавства. За вчинення правопорушення в трудовій сфері винні особи можуть залучатися до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності [10].

Враховуючи пряму економічну, організаційну та виробничо-господарську залежність працівника від роботодавця у межах трудових відносин, як у КЗпП, так і у проекті ТКУ, не дивним є встановлення суворих обмежень застосування роботодавцем матеріальної відповідальності до працівника.

Насамперед це проявляється у закріпленні обмеженої матеріальної відповідальності працівника як основного її виду. Така відповідальність полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати лише ту шкоду, яка на пере-

вищує його середнього місячного заробітку. Випадки притягнення до відповідальності у межах, що перевищують середній заробіток працівника, законодавством передбачаються як винятки із загального правила про обмежену відповідальність і встановлюються у вичерпних переліках, які не підлягають розширеному тлумаченню.

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

Література: 1. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>. 2. Ярошенко О. М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього розпорядку. *Вісник АпрНУКРАЇНИ*. 2013. № 1. С. 131–137. 3. Канзафарова І. С. Теорія цивільно-правової відповідальності : монографія. Одеса : Астропринт, 2006. 264 с. 4. Лук'янчиков О. М. Дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарний вплив? *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 118–121. 5. Мироненко В. П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 52–58. 6. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я., Синчук С. М., Парпан Т. В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Істина, 2005. 207 с. 7. Черкасов О. В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків: 2015. 19 с. 8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 9. Яковенко О. А. Тенденції правового регулювання контракту як особливого виду трудового договору. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 1. С. 391–394. 10. Трудове право України: акад. курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2014. 188 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ПЕРСОНАЛ»

УДК 331.108

Калюжна М. В.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Статтю присвячено розкриттю сутності та змісту поняття «персонал», наведено його сучасне трактування. Проаналізовано різні наукові підходи до визначення сутності категорії «персонал» і здійснено порівняння їх із близьким за змістом поняттям «кадри». Розглянуто наявні теоретичні підходи закордонних і вітчизняних учених стосовно розуміння та тлумачення поняття «персонал».

Ключові слова: персонал, наймані працівники, кадри, посадова особа, трудовий колектив.

Аннотация. Статья посвящена раскрытию сущности и содержания понятия «персонал», дана его современная трактовка. Проанализированы различные научные подходы к определению сущности категории «персонал», и осуществлено сопоставление их с близким по смыслу понятием «кадры». Рассмотрены имеющиеся теоретические подходы зарубежных и отечественных ученых относительно понимания и толкование понятия «персонал».

Ключевые слова: персонал, наемные работники, кадры, должностное лицо, трудовой коллектив.

Annotation. The article is devoted to the disclosure of the essence and content of the concept of «staff» and its modern interpretation. Different scientific approaches to the definition of the essence of the category «staff» are also ana-

lyzed and comparing them with concepts in terms of «frames». Existing theoretical approaches of foreign and domestic scientists in understanding and understanding are considered interpretation of the concept of «staff».

Keywords: staff, employees, cadre, official, labor collective..

У сучасній організаційній структурі будь-якого підприємства існують 4 основні функції управління, а саме: планування діяльності, її організація, мотивація людей, що реалізують її діяльність, та контроль результатів і процесів. Досягнення певних цілей та дотримання основних функцій стає неможливим без найголовнішого ресурсу організації – людей.

Дослідженням цього питання займалися такі вітчизняні науковці, як: М. Беяцький, І. Бузько, М. Новікова, Н. Федорова й ін. Також слід зазначити, що теоретичні та практичні аспекти персоналу висвітлюють такі іноземні науковці, як: Р. Беннет, Л. Стаут, Х. Грехем, Г. Десслер та ін. [10; 11].

Мета статті – проаналізувати основні наукові підходи до визначення поняття «персонал» та встановити його класифікацію.

Для розкриття сутності поняття «персонал» необхідно проаналізувати його зміст. Вперше термін «персонал» з'явився в англійській літературі у 1909 р. як загальна назва усіх працівників організації, які мають відмінності у кваліфікації та посадовій приналежності. Залежно від участі у господарській діяльності персонал поділяється на промислово-виробничий та невиробничий персонал. До першої групи можна віднести працівників, зайнятих у виробництві та його обслуговуванні (зайняті в основних та допоміжних підрозділах підприємства). До другої групи належать працівники, зайняті в невиробничій сфері підприємства (медичний персонал). Н. Гавкалова та М. Беяцький описують поняття «персонал» як його основних співробітників: керівників, фахівців, робітників, молодший обслуговуючий персонал, службовців та стажерів. Але таке визначення не дає повне уявлення про персонал підприємства [5].

Г. Завіновська характеризує персонал як «найманих працівників» і також включає до його складу власників або співвласників підприємства. В. Веснін, навпаки, виключає зі складу персоналу керівництво підприємства, але, на нашу думку, це є помилковим твердженням, адже велика частина колективу підприємства, а саме управлінський персонал, залишається не охопленим дослідженням та аналізом, що може призвести до неправильних висновків. Деякі вчені-економісти розглядають «персонал» як соціально-економічну категорію (Ю. Одегов, В. Лук'янін, Ю. Гордієнко).

Визначення, які наведені у табл. 1, показують основні підходи до поняття «персонал».

Таблиця 1

Визначення поняття «персонал»

№ з/п	Автор	Визначення поняття
1	А.Я. А. Я. Кібанов [7]	Персонал – це особовий склад організації, який включає в себе усіх найманих працівників, а також працюючих власників і співвласників
2	В. М. Данюк [1]	Персонал – це сукупності фізичних осіб, які належать до організації та знаходяться з нею у договірних відносинах, мають певні якісні ознаки, що дозволяють забезпечити досягнення єдиної мети для найманого працівника і організації
3	С. Ф. Покропивний [2]	Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації), які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності, і виконують виробничо-господарські й управлінські функції
4	М. Д. Виноградський [6]	Персонал – це сукупність людських ресурсів, які має організація
5	Г. Т. Завіновська [3]	Персонал – це «наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем» і також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності організації своєю особистою працею з відповідною оплатою
6	В. О. Лук'янін [4]	Персонал – це особовий склад організації, який працює за наймом і має певну компетенцію, що поєднує здібності і мотивацію кожного співробітника та визначає його поведінку в рамках організації
7	Ю. Ф. Гордієнко [9]	Персонал – це сукупність людей із складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють головну роль, та як важливу частину економічного й інноваційного простору підприємства
8	О. В. Крушельницька [8]	Персонал – це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів

Варто зазначити, що деякі науковці ототожнюють поняття «персонал» та «кадри». Наприклад, Ю. Г. Лисенко розглядає персонал з позиції інтеграції у світову спільноту, де саме цей термін використовується для позначення кваліфікованих працівників певних фірм, підприємств, організацій. На нашу думку, таке визначення є помилковим.

Адже кадри – це штатні професійно підготовлені працівники різних сфер діяльності, які мають відповідну професійну компетентність, практичні навички або досвід роботи та забезпечують досягнення цілей організації. Тобто до кадрів відносяться лише ті люди, що мають спеціальну підготовку та професійну здатність до праці. Таким чином, можна стверджувати, що поняття «персонал» у широкому розумінні є більш містким, адже включає у себе всіх працівників організації (постійних, сумісників, працівників, які виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру).

Розглядаючи визначення поняття «персонал» О. В. Крушельницької, слід сказати, що вона характеризує персонал як основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Але під зовнішніми факторами ми розуміємо параметри макроекономічного розвитку: кон'юнктура ринку робочої сили, кількість економічно активного населення, його загальноосвітній рівень, інакше кажучи – це характеризує саме кадри, а не його персонал.

Деякі вчені вважають, що єдиною принциповою відмінністю персоналу та кадрів є те, що до кадрів відносяться не лише штатні працівники, а також потенційні кандидати на заміщення робочих місць. Не погоджуємось із цим твердженням, адже вважаємо найголовнішою відмінністю – кваліфікацію та рівень фахових здібностей, які відрізняють кадри від усього персоналу.

С. Ф. Покропивний характеризує персонал підприємства як «сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та мають практичний досвід і навички роботи». Своєю чергою, персонал є більш широким поняттям, який включає в себе категорію «кадри». Персонал об'єднує усіх працівників підприємства, які мають здатність до праці; чисельність персоналу більше чисельності кадрів на ту частину, яка складає некваліфікованих і малокваліфікованих працівників.

Отже, підсумовуючи вище зазначене, можна сказати, що під персоналом підприємства ми розуміємо сукупність усіх робітників, що зайняті трудовою діяльністю, а також ті, що входять в штатний склад підприємства, але тимчасово не працюючих у зв'язку з відпусткою, хворобою, доглядом за дитиною та ін. Найголовнішою відмінністю персоналу та кадрів є те, що кадри – це частина найздібнішого, професійно підготовленого персоналу установи, організації, підприємства, що наділена відповідним статусом та виконує як виробничі, так і розпорядчо-управлінські й керівні функції.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Литвиненко А. О.

Література: 1. Данюк В. М. Безперервний розвиток персоналу як домінуючий чинник інноваційного виробництва. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_4. 2. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2001. 528 с. 3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с. 4. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Суми : Університет. кн., 2004. 592 с. 5. Гавкалова Н. Л. Механізм формування та розвитку робітничих кадрів підприємства. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки.* 2013. № 6. С. 136–141. 6. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2009. 502 с. 7. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2005. 638 с. 8. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2009. 502 с. 9. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д. В., Самыгин С. И. Управление персоналом : учеб. пособие. Ростов н/Д : Феникс, 2004. 345 с. 10. Федорова Н. В., Минченкова А. Ю. Управление персоналом организации : учеб. пособие. М. : КноРус, 2005. 415 с. 11. Новікова М. М., Діоба А. В. Формування організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. 248 с.

ВИКОРИСТАННЯ ВІДЕОЗЙОМКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗА ПРОЄКТОМ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

УДК 349.2

Каплунівська К. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано положення проекту Трудового кодексу України стосовно використання відеозйомки на підприємствах. Виявлено недоліки в трактуванні норм у проекті Трудового кодексу про «використання технічних засобів». Запропоновано упорядкування тексту цієї норми стосовно переліку обсягу «технічних засобів» і чіткішого формулювання «особливостей виробництва», за яких допускається такий вид контролю.

Ключові слова: відеозйомка, Трудовий кодекс, контроль за виконанням трудових обов'язків, технічні засоби, відеоспостереження.

Аннотация. Проанализированы положения проекта Трудового кодекса Украины относительно использования видеосъемки на предприятиях. Выявлены недостатки в трактовке норм в проекте Трудового кодекса об «использование технических средств». Предложено составлении текста данной нормы относительно перечня объема «технических средств» и четкого формулирования «особенностей производства», при которых допускается такой вид контроля.

Ключевые слова: видеосъемка, Трудовой кодекс, контроль за выполнением трудовых обязанностей, технические средства, видеонаблюдение.

Annotation. The article analyzes the provisions of the draft Labor Code of Ukraine regarding the use of video recording at enterprises. Weaknesses in the interpretation of the norms in the draft Labor Code on "use of technical means" are revealed. The text of this norm is proposed in order to list the volume of "technical means" and to clarify the formulation of "production features" under which such control is allowed.

Keywords: video recording, Labor Code, control over performance of work responsibilities, technical means, video surveillance.

Потреба у прийнятті Трудового кодексу України (далі – ТКУ) обумовлена змінами системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, ці зміни безпосередньо пов'язані з працею. Виникла низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватись способами трудового права. Підготовка нового кодифікованого акта у цій сфері пояснюється також тим, що основою трудового законодавства України на сьогодні є Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і набув чинності з 1 червня 1972 р. Доцільно зазначити, що за всі роки чинності КЗпП було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 р. Верховною Радою було прийнято понад 60 законів про внесення змін до КЗпП, унаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися (деякі з них – неодноразово). Тому сам КЗпП – це суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини [1]. Виходячи з цього можемо говорити про доцільність прийняття нового Трудового кодексу.

Однак таке прийняття супроводжується постійними суперечками та обговореннями, що пояснюється неоднозначністю норм, які містяться в запропонованих проектах. Окремим гострим питанням постає питання регулювання відносин, пов'язаних з відеоспостереженням за працівником на робочому місці.

На початковому етапі трудових відносин і роботодавець і працівник розраховують на результативну працю та відповідальне виконання трудових обов'язків. Але хто більше вразливий в таких відносинах і яке місце в цьому процесі займає відеоспостереження?

Відповідно до статті 30 проекту Трудового кодексу роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

І дійсно, одним із способів контролю за трудовим процесом є облік робочого часу і можливість фіксування самого трудового процесу. З однієї сторони, фіксування нівелює можливість виникнення яких-небудь спірних ситуацій, у випадку порушення однієї із сторін умов трудових відносин, але з іншого боку, відеофіксація обмежує права на недоторканність особистого життя.

У ст. 8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод вказано, що кожен має право на повагу до його особистого та сімейного життя, його житла та кореспонденції [2]. А в ст. 32 Конституції України закріплено, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте та сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією [3]. Зазначеним вимогам кореспондують положення законодавства України, якими передбачено, що збір, зберігання, використання і поширення інформації про особисте життя фізичної особи без її згоди не допускаються, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини – ст. 302 ЦК України [4]; поширення персональних даних без згоди суб'єкта персональних даних чи уповноваженої ним особи допускається у випадках, визначених законом, і лише (якщо це необхідно) в інтересах національної безпеки, економічного благополуччя і прав людини – ст. 14 ЗУ «Про захист персональних даних» [5].

Виходячи з наведеного вище можна зробити висновок, що здійснювати відеоспостереження необхідно таким чином, щоб не виникло питання відносно порушення з боку роботодавця недоторканності особистого життя та інтересів працівника.

Встановлення відеокamer на робочому місці повинно мати законну підставу та обґрунтовану мету. Відеозйомка повинна проводитися відкрито, а працівники повинні бути належним чином повідомлені про те, що відбувається відеоспостереження. Крім того, варто також зважати й на те, що робоче місце не знаходиться за межами особистого життя особи. Так, відповідно до рішення Конституційного суду України №2-рп/2012, «особистим життям фізичної особи є його поведінка в сфері особистих, сімейних, побутових, інтимних, дружніх, професійних, ділових та інших відносин поза суспільною діяльністю, що здійснюється, в тому числі, при виконанні особою функцій держави чи органів місцевого самоврядування» [6].

Виходить, що поведінку особи в професійних та ділових відносинах можна розглядати як її особисте життя. З вищезгаданого рішення Конституційного суду бачимо, що інформація про особисте життя людини – це будь-які свідчення чи сукупність свідчень про фізичну особу, яка ідентифікована чи може бути ідентифікована.

Крім усього, хочемо зазначити, що питання відеозйомки на робочому місці не є новим, і суперечки довкола нього ведуться вже давно. Деякі політологи вважають що таку можливість відеоспостереження слід розуміти як «остаточне закріпачення українців». До того ж у проєкті не міститься переліку щодо обмежень видів технічних засобів та способів контролю за працівниками, а отже, цю норму можна сприймати як таку, що «може стати основою для суттєвого обмеження свободи та інструментом постійного психологічного тиску на працівників» [7].

Деякі ж дослідники пропонують на цю норму поглянути ширше і розуміти під «використанням технічних засобів» не лише камери спостереження, а й диктофони, інструменти прослуховування та інші засоби. Окрім того, таким технічним засобом можна розуміти й сам робочий комп'ютер з його фіксуванням історії веб-браузерів, наприклад.

Неповнота тексту цієї норми простежується не лише в розмитості обсягу «технічних засобів», а й у формулюванні «особливостей виробництва», при яких допускається такий вид контролю. Маємо на увазі, що зміст цієї категорії не визначено законодавцем, а отже, така нечіткість «є не лише підставою для зловживань, а й платформою для невиправданого психологічного тиску на працівника» [8].

Новий ТКУ має бути побудований, передусім, на верховенстві права та не може суперечити чинним законодавчим актам. З існуючою нормою, що стосується контролю виконання працівниками трудових обов'язків із застосуванням технічних засобів, вбачається порушення кількох людських прав, а також колізії в кількох правових положень.

Отже, на підставі викладеного вище, можна зробити висновок, що приховане відеоспостереження може мати негативні наслідки як для роботодавця, так і для співробітника. Тому пропонується не порушувати законодавство і оформити процес відеоспостереження з дотриманням таких вимог:

- розробити на підприємстві Положення про відеоспостереження. У зазначеному документі в обов'язковому порядку вказати місця розташування відеокamer і затвердити осіб, відповідальних за ведення відеоспостереження і, відповідно, таких, що мають доступ до відеозаписів;
- це положення ввести в дію наказом, в якому всі співробітники своїм підписом запевняють факт інформування про те, що на підприємстві ведеться відеоспостереження і ознайомлені з Положенням;
- в Правилах внутрішнього трудового розпорядку внести пункт (або розділ) про те, що ведеться відеоспостереження;
- усіх нових співробітників в обов'язковому порядку під підпис ознайомлювати з Положенням про відеоспостереження і наказом, який вводить його в дію, і Правилами внутрішнього трудового розпорядку;

- в приміщенні, де ведеться відеоспостереження, на відному місці повісити табличку, яка буде про це інформувати (головним чином розрахована не на співробітників, а на осіб, які бувають в приміщенні);
- у жодному разі не розміщувати відеокамери в роздягальнях, душових, туалетах (цей факт жодним чином не може бути виправданий).

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

Література: 1. Кодекс законів про працю України. Суми : ФОП Соколик Б. В., 2009. 88 с. 2. Задорожній О. В., Буткевич О. В. Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод // Українська дипломатична енциклопедія : у 2 т. Т. 1. / редкол. : Л. В. Губерський (голова) та ін. Київ : Знання України, 2004. 760 с. 3. 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>. 4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv/page>. 5. Про захист персональних даних : Закон України від 30.01.2018 № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17/ed20190703/sp:head->. 6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012. 7. Проект Трудового кодексу: як олігархи хочуть закріпити українців. URL: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/tiahnybok/58c8f2efb8b8d/>. 8. Новий трудовий кодекс: головні плюси та мінуси. URL: <https://tsn.ua/blogi/themes/law/noviy-trudoviy-kodeks-golovni-plyusi-ta-minusi-939033.html>.

ПРОБЛЕМИ ПЛАНУВАННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 65.012.2 (075)

Карпенко А. В.

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

Анотація. ную планування як один з ефективних інструментів господарського управління підприємством. Проаналізовано визначення поняття «планування» та систематизовано основні проблеми, які виникають на різних рівнях планування. Сформульовано основні шляхи вдосконалення планування на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: стратегічне і тактичне планування, фактори, фінансові можливості, підприємства.

Аннотация. Рассмотрено планирование как один из эффективных инструментов хозяйственного управления предприятием. Проанализированы определения понятия «планирование», и систематизированы основные проблемы, возникающие на различных уровнях планирования. Сформулированы основные пути совершенствования планирования на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: стратегическое и тактическое планирование, факторы, финансовые возможности, предприятия.

Annotation. The article considers planning as one of the effective tools for the economic management of an enterprise. The definitions of the concept of "planning" are analyzed and the main problems arising at various levels of planning are systematized. The main ways of improving planning at the enterprise are formulated.

Keywords: strategic and tactical planning, factors, financial capabilities, enterprises.



Кожне підприємство зацікавлене в зменшенні ступеня невизначеності та ризику в господарській діяльності і забезпеченні концентрації ресурсів на обраних пріоритетних напрямках. Це досягається за допомогою продуманого всеосяжного планування. Сучасний досвід як вітчизняних, так і зарубіжних економістів неодноразово доводив, що нехтування плануванням на підприємстві може призвести як до фінансових втрат, так і до банкрутства підприємства. Планування займає центральне місце в механізмі господарського управління.

Питанням планування діяльності підприємств присвячено багато робіт вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, серед яких слід виділити роботи Котлера Ф., Алексеева М., Виханського О., Наумової А., Разумовської Е., Панфилової Е., Сергеева О. та інших.

Метою цього дослідження є виявлення, систематизація проблем планування на вітчизняних підприємствах та визначення напрямків їх подолання.

Існують різні тлумачення поняття «планування». Алексеева М. М. визначає планування як процес обґрунтування і вибору цілей підприємства на певну перспективу, основних напрямків і рішень з розробкою відповідних технологій для їх досягнення [1]. На думку Виханського О. С., планування – це розробка і коректування плану, що включає передбачення, конкретизацію і опис діяльності господарського об'єкта на найближчу та віддалену перспективу [2].

Отже, планування (будучи частиною функції управління) являє собою конкретний процес розробки і прийняття цільових установок (як кількісного, так і якісного характеру), а також визначення шляхів їх досягнення.

Головним завданням планування є оптимальне використання можливостей організації і запобігання помилковим діям, які можуть привести до зниження ефективності діяльності підприємства.

Планування залежить від різних зовнішніх і внутрішніх факторів. До внутрішніх факторів можна віднести такі: організаційно-правову форму підприємства, технологію виробництва, темпи зростання, масштаб діяльності тощо. А зовнішні чинники включають у себе такі елементи: рівень інфляції, доступність позикових джерел, стан ринку ресурсів, наявність конкуренції, стан політичної і соціальної сфери й ін.

На підприємстві можуть реалізовуватися різні види планування. Залежно від цілей виділяють стратегічне і тактичне планування. Стратегічне планування – це процес розробки стратегій, що забезпечує досягнення цілей організації в довгостроковій перспективі в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища.

Тактичне планування – планування дій, які повинні представляти найбільш ефективні способи досягнення стратегічних цілей. Воно нерозривно пов'язане зі стратегічним плануванням, оскільки слугує для виконання стратегій і є їх уточненням, корекцією і доповненням. Цей вид планування передбачає розробку короткострокових планів і охоплює період часу до одного року [3].

Ефективність і якість планування залежить від форми його організації і ступеня дотримання основних принципів планування. Розвиток нових технологій, поява принципово нових товарів і ринків, різкі коливання ринкового попиту і кон'юнктури визначають складність завдання розвитку сучасного виробництва. Тому для промислових підприємств необхідно концентруватися не тільки на внутрішньому стані справ, але і виробляти довгострокову стратегію поведінки у зовнішньому середовищі. Планування господарської діяльності підприємства на сучасному етапі розвитку економіки є найважливішим напрямком управління виробничо-господарською діяльністю підприємства [4].

Насправді більшість українських підприємств ведуть свою діяльність без будь-якої стратегії, що рано чи пізно призводить їх до поразки в боротьбі за ринкову частку. Найчастіше це відбувається через помилки в плануванні, що не враховує зміни зовнішнього середовища підприємства. Також на українських підприємствах спостерігається відсутність кваліфікованих кадрів, здатних моделювати поведінку компанії в сучасних умовах господарювання, і збереження принципів діяльності відділів постачання і збуту, не адаптованих до сучасних ринкових умов. Іншою причиною є недостатність методичного, інформаційного, організаційного та технічного забезпечення систем планування на підприємствах, відсутність спеціальних програм на ПК, призначених для вирішення завдань.

Більшість підприємств користуються системою планування, в основному, ґрунтуючись на історичному досвіді своєї організації, або вітчизняному, що призводить до недостатньої уваги до стратегічного планування. Зарубіжним досвідом користується меншість. Це може бути пов'язано з високими ризиками невдачі, а так само зі станом економіки в цілому і на підприємстві. Крім того, існують підприємства, які не використовують планування в своїй виробничо-господарській діяльності, мотивуючи це непотрібністю цієї системи. Але, як правило, підприємствами такого типу є невеликі організації. Отже, у вітчизняній практиці управління підприємствами стратегічне планування застосовується рідко. Однак у промисловості розвинених країн воно стає скоріше правилом, ніж винятком.

Також перешкоджає успішному функціонуванню системи стратегічного планування на підприємстві неготовність найвищого керівництва підприємства до стратегічного планування. Ця проблема полягає в тому, що на підприємстві можуть бути обставини, що перешкоджають або роблять неможливим впровадження і нормаль-



не функціонування системи стратегічного планування. Такими обставинами є небажання керівників займатися стратегічним плануванням, що може бути викликано наступними причинами: відсутністю з боку власників мотивації вищого керівництва підприємства на формування та досягнення довгострокових завдань; недоліком контролю; відсутністю розуміння необхідності систематично займатися розробкою стратегій; хорошими результатами від поточної діяльності підприємства протягом останніх років і пов'язаними з ними надіями на постійний успіх у майбутньому.

Ще однією обставиною може бути недостатній рівень підготовки управлінського персоналу, що може бути викликано такими причинами: нестачею теоретичних знань; недоліками в системі найму персоналу; високою плинністю персоналу внаслідок істотних вад у корпоративній культурі, а також недоліків організаційної структури.

Перешкоджає нормальному функціонуванню системи стратегічного планування також відсутність системи достовірної управлінської звітності, необхідної для прийняття стратегічних рішень; недостовірність або відсутність звітних даних, численні і систематичні помилки під час їх збирання і підготовки; відсутність навичок і умінь управлінського персоналу визначати проблеми розвитку, формулювати цілі і завдання, формувати перспективні плани, розробляти інвестиційні проекти, а також взаємодіяти між собою в процесі вирішення цих задач; а також залежність від зовнішніх консультантів в питаннях визначення цілей і завдань розвитку, контролю їх виконання.

Отже, наразі існують фактори, що обмежують використання стратегічного планування на вітчизняних підприємствах, а саме:

- високий ступінь невизначеності на ринку, пов'язаний з триваючими змінами у всіх сферах суспільного життя;
- недостатня централізація спеціалізованих служб, що займаються плануванням, розробкою, впровадженням та контролем планів;
- недоліки в системі підбору та мотивації управлінського персоналу;
- відсутність ефективної діючої нормативно-правової бази у сфері внутрішньофірмового планування;
- обмеженість фінансових можливостей для здійснення фінансових розробок в галузі планування на підприємствах;
- недовіра керівників підприємств до методів і прийомів стратегічного планування.

Особливе місце в процесі планування займає бізнес-план, який є робочим інструментом у всіх сферах підприємства. Згідно з дослідженнями Сергеева О. О. процес бізнес-планування являє собою послідовний виклад системи реалізації проекту, тобто ключових моментів, які переконують інвестора або партнера в його вигідності і необхідності участі в ньому. Він носить доказовий характер щодо перспектив реалізації проекту і розвитку підприємства [5].

Оперативність складання планів також створює значний вплив. Навіть добре складений план є неефективним, якщо він представлений не до заданого терміну. Причинами низької оперативності є: відсутність чіткої системи підготовки і передачі планової інформації з відділу у відділ, недолік і недостовірність інформації тощо.

За результатами дослідження автором узагальнено та визначено перелік можливих шляхів вирішення наявних проблем на різних рівнях планування:

- підвищення мотивації персоналу до розробки планів;
- проведення тренінгів з досягнення кращих результатів виконання плану;
- використання зарубіжного досвіду при складанні плану;
- використання тільки якісної, точної інформації;
- грамотна розробка бізнес-планів підприємства;
- внаслідок того, що будь-який аналіз майбутнього неминуче характеризується тим або іншим ступенем невизначеності, то має сенс розглянути кілька сценаріїв.

На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що процес планування реалізує поставлені стратегічні цілі в конкретні показники і слугує певною формою отримання фінансової підтримки від інвесторів. Виходячи з проведених автором досліджень можна зазначити, що для вирішення проблем у системі планування на вітчизняних підприємствах необхідно використовувати зарубіжний досвід, підвищувати рівень підготовки управлінського персоналу, оперативно складати фінансові плани, а також чітко формувати стратегічні та тактичні цілі.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на дослідження проблем планування в рамках української економіки, а також розробку напрямків його вдосконалення, що повинно сприяти підвищенню якості фінансового менеджменту на підприємствах.

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



Література: 1. Алексеева М. М. Планирование деятельности фирмы : учеб.-метод. пособие. М. : Финансы и статистика, 2014. 248 с. 2. Менеджмент: век XXI : сб. ст. / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова. М. : Магистр ; ИНФРА-М, 2019. 352 с. 3. Котлер Ф. Основы маркетинга. Краткий курс. М. : Вильямс, 2016. 496 с. 4. Финансовое планирование и прогнозирование : учеб. пособие / под общ. ред. Е. А. Разумовской. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. 284 с. 5. Сергеев А. А. Экономические основы бизнес-планирования : учеб. пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 255 с.



РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

УДК 349.2

Ковальова К. О.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто деякі проблеми чинного трудового законодавства України. Визначено основну мету проекту Трудового кодексу України. Проведено порівняльний аналіз окремих інститутів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України. Виявлено причини неприйняття Трудового кодексу України. Визначено напрями реформування трудового законодавства.

Ключові слова: трудові відносини, трудове законодавство, проект Трудового кодексу України, Кодекс законів про працю України, реформа.

Аннотация. Рассмотрены некоторые проблемы действующего трудового законодательства Украины. Определена основная цель проекта Трудового кодекса Украины. Проведен сравнительный анализ отдельных институтов действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины. Выявлены причины неприятия Трудового кодекса Украины. Определены направления реформирования трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса Украины, Кодекс Законов о труде Украины, реформа.

Annotation. The article deals with some problems of the current labor legislation of Ukraine. The main purpose of the draft Labor Code of Ukraine is determined. A comparative analysis of individual institutes of the current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine is carried out. Reasons for not adopting the Labor Code of Ukraine were revealed. The directions of reforming the labor legislation are determined.

Keywords: labor relations, labor legislation, draft Labor Code of Ukraine, Code of Labor Laws of Ukraine, reform.

Актуальність. Питання реформування трудового законодавства в Україні стоїть серед найбільш нагальних завдань. Зміна соціально-економічних відносин в суспільстві, перехід до ринкової економіки, удосконалення умов праці, технологічний прогрес та інноваційна діяльність є одними з причин для розгляду питання реформування трудового законодавства України. У сучасних умовах Кодекс законів про працю України втрачає свою актуальність, а розпорошеність норм, які регулюють трудові відносини, ускладнюють процес застосування права. Однак з різних причин прийняття Трудового кодексу України гальмується на різних стадіях законотворчого процесу.

Аналіз публікацій. У науковій літературі проблемі реформування трудового законодавства приділяється достатньо уваги. З вітчизняних науковців цим питанням цікавилися Л. В. Єрофеєнко [1], Л. В. Кулачок-Тітова [2], Р. Я. Бутинська [3] та ін. Однак безліч питань залишаються дискусійними та вимагають нового вирішення.

Мета дослідження – виявлення проблематики та напрямів реформування трудового законодавства України.

Виклад основного матеріалу. Трудові відносини у суспільстві були і будуть завжди актуальними. Вони являють собою взаємні права і зобов'язання.

Перетворення економічного, технологічного, організаційного та соціального характеру виробництва викликали появу нових видів праці і способів її організації, форм зайнятості та видів соціально-трудова відносин, що вимагають адекватного правового забезпечення [1].

На сьогодні трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України [4], Законами України «Про оплату праці» [5], «Про охорону праці» [6], «Про відпустки» [7], «Про зайнятість населення» [8] тощо.

Кодекс законів про працю України за своє тривале існування зазнав чимало змін і доповнень, проте не відображає повною мірою задекларованого нашою державою європейського напрямку розвитку.

А прийняття за роки незалежності великої кількості окремих законів з різних аспектів трудового законодавства призвело до того, що їх норми практично дублюють норми відповідних глав Кодексу законів про працю України [9].

У ряді випадків між нормами Кодексу законів про працю України та нормами спеціальних законів виникають колізії у зв'язку з неузгодженістю тих чи інших положень. Зокрема, це стосується положень з охорони праці, відпусток тощо [9].

Процес застосування права ускладнює розпорошеність норм, які регулюють трудові відносини. Фахівці вимушені звертатися до норм одразу кількох нормативних актів, які часто конкурують між собою. Це заважає працівникам і роботодавцям у дійсному обсязі розуміти свої права, обов'язки та відповідальність.

Крім того, в разі внесення змін до спеціальних законів виникає потреба одночасно вносити зміни до Кодексу законів про працю України.

Всі перелічені проблеми стали чинниками, які сприяють реформуванню трудового законодавства України.

Під реформою трудового законодавства розуміють прийняття Трудового кодексу України [10].

Проект Трудового кодексу є досить об'ємним нормативно-правовим актом, який містить 398 статей та складається з 9 книг, а також прикінцевих і перехідних положень [11].

Основною метою проекту Трудового кодексу України є визначення основних механізмів реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних і безпечних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців [9].

Проектом пропонується комплексний підхід щодо вирішення індивідуальних трудових правовідносин, а також кодифікації і уніфікації законодавчих актів з цих питань [9].

Норми проекту Кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) [12] та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини [13], конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці [9].

Проект Трудового кодексу ґрунтується на новій основі, що істотно відрізняє його від чинного Кодексу законів про працю України.

До відмінностей можна віднести:

1) Встановлення щорічної основної трудової відпустки тривалістю не менше ніж 28 календарних днів за кожний робочий рік (ст. 170 проекту Трудового кодексу).

Наразі в Україні щорічна основна відпустка складає 24 дні [7]. Збільшення щорічної основної відпустки відбулося з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів. Проте питання відпусток та відпочинку в Україні є досить неоднозначним, особливо в умовах соціально-економічної кризи, оскільки країна є міжнародним боржником [11].

2) Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

У проекті Трудового кодексу України роботодавцеві надається право звільнити керівника та членів виконавчого органу товариства за порушення прав його членів (ст. 92).

Також у цій статті зазначено, що трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі «розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації» [10]. Зазначена норма є досить суперечливою, адже на сьогодні жодним законом не визначено, що є «комерційною інформацією». Це може призвести до значних порушень прав працівників.

Згідно ст. 96 проекту Трудового кодексу України новелою також є право звільнити працівника у зв'язку із відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 2 місяці.

3) Робота на умовах ненормованого робочого часу, гнучкий режим роботи та дистанційна праця.



Чинним трудовим законодавством України передбачається, що для працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, періодичне виконання роботи після закінчення робочого дня не вважається надурочною роботою, а отже, не обліковується (не обмежується) та не оплачується у підвищеному розмірі. Компенсація відбувається шляхом надання додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів. Новелою проекту Трудового Кодексу є встановлення обов'язку роботодавця вести облік роботи понад норм у тих працівників, які працюють на умовах ненормованого робочого часу, більше того, якщо така робота здійснюється систематично (2 і більше разів протягом місяця), то вона вважається понаднормовою і відповідно оплачується [2].

Впровадження більш гнучких способів організації праці є кроком уперед та відповідає останнім тенденціям на ринку праці, оскільки з розвитком інформаційних технологій у працівників дедалі більше зникає потреба витрачати час на відвідування офісів, робочих місць тощо [11].

4) Новітнім є об'єднання та систематизація окремих аспектів трудових відносин, які раніше не врегульовувалися трудовим законодавством. Зокрема, призупинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору – це «тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором» [10], яке не тягне за собою припинення трудових відносин. За працівником на час призупинення дії трудового договору зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація [10].

5) Введення єдиного порядку звільнення за ініціативою працівника для осіб, які працюють за строковим і безстроковим трудовим договором. Це підвищило рівень захисту трудових прав «строкових» працівників.

Є розбіжності із нормами чинного законодавства також щодо звільнення на підставі скорочення, згідно ст. 88 проекту Трудового кодексу «працівник може бути звільнений з роботи у зв'язку із скороченням не пізніше ніж протягом чотирьох місяців після попередження» [10].

6) Скорочення переліку підстав, при звільненні з яких роботодавець зобов'язаний одержати згоду на звільнення від профспілки (лише у випадках скорочення штату або внаслідок виявленої невідповідності займаній посаді), що є серйозним зниженням рівня захисту працівників, оскільки захисна функція, яку виконують профспілки на стадії припинення відносин з ініціативи роботодавця, є дуже важливою та ефективною [2].

7) Введення категорії «працівники із сімейними обов'язками», яка присвячена втіленню дотримання гендерної рівності у трудовому законодавстві України. Згідно з ст. 290 проекту Трудового кодексу України працівниками із сімейними обов'язками визнаються «мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї» [10].

8) Та інші відмінності.

У проекті Трудового кодексу України існує ще багато інших нових для трудового законодавства норм. Одні з яких сприяють підвищенню рівня забезпечення трудових прав, а інші – потенційно ускладнюють регулювання трудових відносин.

До основних причин неприйняття Трудового кодексу України відносять: суперечливість норм проекту Трудового кодексу України; відсутність всебічного регулювання трудових відносин; наявність проблемних положень; зауваження Головного юридичного управління тощо.

Під час розробки нових законів та їх прийняття законодавець повинен неухильно дотримуватися положень основного закону, зокрема Конституції України, якою передбачено, що прийняттям нових законів або внесенням змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод [11].

Якщо проаналізувати проект Трудового кодексу, можна дійти висновку, що в деяких аспектах трудових відносин дійсно запроваджуються ринкові механізми, які можуть призвести до певних зловживань з боку роботодавців [11].

Виокремлюють перелік основних проблемних положень проекту [14]: можливість роботодавця укласти строкові трудові договори у будь-якій сфері, що суперечить Конвенції МОП №158; здійснення контролю виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів (ст. 29), що викликає серйозне занепокоєння щодо питань приватності; можливість роботодавця одноосібно включати до трудового договору обов'язок працювати у дні державних і релігійних свят (ч. 3 ст. 312); надмірна кількість нечітко визначених підстав для звільнення з ініціативи роботодавця тощо.

Враховуючи політичну та економічну ситуацію в Україні, існує ймовірність, що такий об'ємний та складний новий трудовий закон, який суттєво звужує права працівників, може викликати протестні дії, призведе до зростання правових колізій, і зробить ринок праці менш передбачуваним для роботодавців та інвесторів [14].

Отже, проект Трудового кодексу України потребує вдосконалень та доопрацювання.

Важливим є відобразити у Трудовому кодексі оптимальне об'єднання інтересів працівників і роботодавців.



Для забезпечення належного рівня регулювання трудових відносин Трудовий кодекс має відповідати таким вимогам [1]: адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві; норми Трудового кодексу не повинні суперечити встановленим положенням загальної теорії права; до розробки пропозицій щодо вдосконалення проекту Трудового кодексу потрібно залучити вчених-фахівців з трудового права; наповнення Трудового кодексу конкретними нормами, а не абстрактними відсилками; норми кодексу повинні бути прозорими та зрозумілими; повинен визнавати сучасні моделі трудової діяльності тощо.

Таким чином, проект кодексу містить не суттєві, але все ж таки позитивні норми вдосконалення трудового законодавства. Проте положення цього проекту є суперечливими і потребують безумовного доопрацювання. Кодекс має бути ухвалений лише після узгодження інтересів працівників і роботодавців, наукової експертизи та врахування пропозицій профспілок.

Його прийняття призведе до зосередження всіх законодавчих актів трудового законодавства в одному документі, що, своєю чергою, полегшить процес пошуку необхідних законодавчих норм та їх застосування, та ефективного регулювання трудових відносин в умовах сьогодення.

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

Література: 1. Єрофеєнко Л. В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. URL: http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf. 2. Кулачок-Тітова Л. В. Реформування трудового законодавства України у світлі відповідності міжнародним трудовим стандартам. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2018. № 25. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/11874/11243>. 3. Бутинська Р. Я. Проект Трудового кодексу України: загальний огляд. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2. URL: http://www2.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsvy/02_2017/11.pdf. 4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 23.07.1996 № 322-08 (зі змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. 6. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (зі змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>. 7. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. 8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. 9. Верховна Рада України URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555. 10. Трудовий кодекс України: Текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270>. 11. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» *Юридична газета*. 2017. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html>. 12. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062. 13. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015. 14. Загрози прийняття Трудового кодексу. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/Zagrozi-prijnyattya-Trudovogo-kodeksu>.



ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ БЕЗРОБІТТЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО МІНІМІЗАЦІЇ

УДК 331.56/.57-047.44(477)

Ковальчук М. М.

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

Анотація. Розглянуто сучасний стан безробіття в Україні. Визначено сутність поняття «безробіття» та основні чинники, що визначають його рівень. Досліджено причини й особливості безробіття в Україні. Проведено аналіз структури безробітного населення за причинами незайнятості. Запропоновано систематизований перелік напрямів мінімізації рівня безробіття на вітчизняному ринку праці.

Ключові слова: безробіття, населення, ринок праці, зайнятість, рівень безробіття, бідність.

Аннотация. Рассмотрено современное состояние безработицы в Украине. Определены сущность понятия «безработица», и основные факторы, определяющие его уровень. Исследованы причины и особенности безработицы в Украине. Проведен анализ структуры безработного населения по причинам незанятости. Предложен систематизированный перечень направлений минимизации уровня безработицы на отечественном рынке труда.

Ключевые слова: безработица, население, рынок труда, занятость, уровень безработицы, бедность.

Annotation. The article deals with the current state of unemployment in Ukraine. The essence of the concept of «unemployment» and the main factors that determine its level are determined. The reasons and features of unemployment in Ukraine are analyzed. Analysis of the structure of the unemployed population for reasons of unemployment was conducted. A systematic list of directions for minimizing unemployment on the domestic labor market is proposed.

Keywords: unemployment, population, labor market, employment, the level of unemployment, poverty.

Актуальність цієї теми визначається тим, що проблема безробіття створює низку проблем як в соціальному, так і в економічному плані, а саме: скорочення купівельної спроможності населення, утрата платників податків для бюджету і персоналу для підприємств. Безробіття є невід'ємною складовою ринкової економіки, одним із негативних наслідків самої природи ринку, результатом дії його головного закону – попиту і пропозиції. Усі країни світу прикладають багато зусиль для подолання цього явища, але жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю. Тому безробіття є центральною соціальною проблемою сучасного суспільства.

Метою статті є оцінка сучасного стану безробіття в Україні та аналіз основних причин виникнення цього явища.

Проблеми безробіття розглядалися та знайшли своє відображення у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як: С. Бандура, В. Близнюк [1], Д. Богиня [2], Т. Кім [5], Е. Лібанова, В. Онокієнко, Ю. Маршавін, В. Петюх, А. Сміт, М. Фрідмен, А. Пігу й інші. Необхідно зазначити, що, незважаючи на велику кількість наукових досліджень, питання аналізу причин та шляхів подолання безробіття як одна з глобальних проблем світу на сучасному етапі реформування економіки України залишається актуальним і потребує подальшого вивчення і додаткових наукових і практичних розробок.

Безробіття є невід'ємною складовою ринкової економіки, одним із негативних наслідків самої природи ринку, результатом дії його головного закону – попиту і пропозиції. Усі країни світу прикладають багато зусиль для подолання цього явища, але жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю. Тому безробіття є центральною соціальною проблемою сучасного суспільства.

За Законом України «Про зайнятість населення» (2012 р.) безробіття трактується як соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [4].

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), безробітними вважаються особи у віці 15–70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють такі три умови: активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню; не мали роботи (прибуткового заняття); готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів [3]. Проаналізувавши зазначені наукові дослідження, ми дійшли висновку, що серед учених немає єдиної думки щодо визначення поняття «безробіття» як складного і багатогранного явища.

Основними чинниками формування безробіття є: структурні зрушення в економіці; зниження темпів економічного розвитку; науково-технічний прогрес; співвідношення цін на фактори виробництва; сезонні коливання виробництва; недостатній сукупний попит; інфляція; недосконале трудове законодавство; низький рівень професійної підготовки та перепідготовки; недостатній рівень програм зайнятості та демографічні процеси.

Показник «Рівень безробіття (за методологією МОП)» визначається у процентному співвідношенні чисельності безробітних віком від 15 до 70 років до економічно активного населення відповідного віку. За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні протягом 2010–2018 рр. наведено на рис. 1.

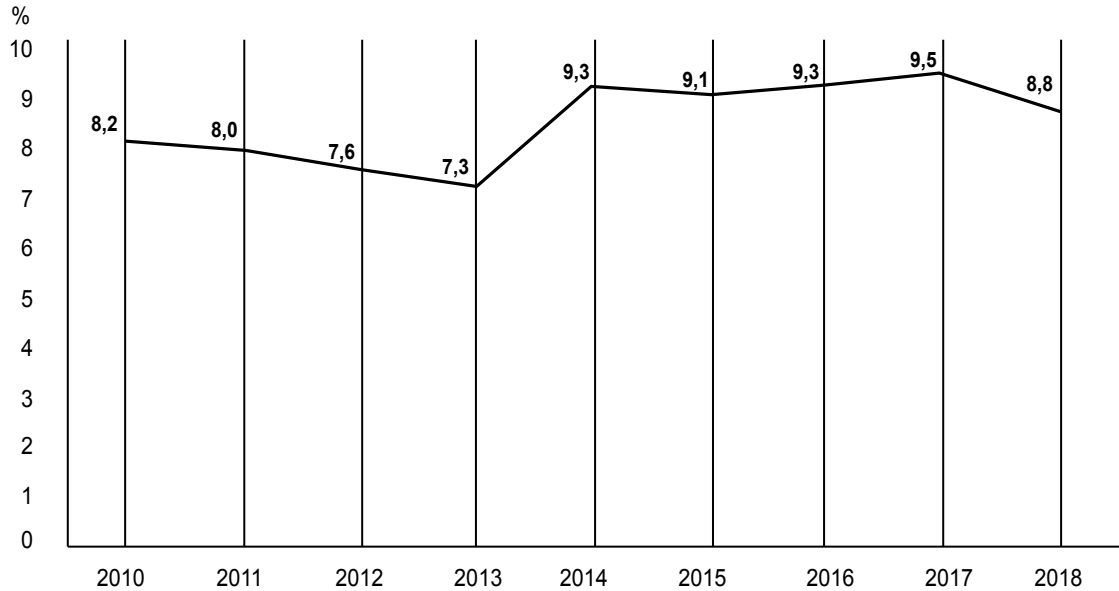


Рис. 1. Рівень безробіття протягом 2010–2018 рр.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15–70 років у цілому по Україні у 2018 р. збільшився порівняно з 2014 р. на 0,5 % і становить 8,8 % економічно активного населення зазначеного віку.

Аналіз наведених даних демонструє постійне збільшення чисельності безробітних в Україні, що обумовлено низькою причиною, але у 2018 р. цей показник зменшився.

Варто зазначити, що це досить висока позначка, хоча нижча порівняно з показниками деяких країн Європейського Союзу на кінець 2018 року (Іспанія – 16 %, Італія – 10 %, Хорватія – 9,5 %). Але слід зауважити, що, за даними Євростату, рівень безробіття в Євросоюзі складає на цей період 7,8 %.

Якщо розглядати регіональний аспект, то, як свідчать дані Державної служби статистики, найвищі показники безробіття зафіксовано у Донецькій (14,6 %) та Луганській областях (16,9 %). Вище середнього безробіття сягнуло також у Волинській, Закарпатській, Полтавській, Миколаївській, Кіровоградській, Сумській областях. У 2017 році порівняно з 2016 роком ситуація найстрімкіше покращилася в Хмельницькій області: за рік кількість безробітних знизилася на 23,9 %.

На другому місці – Київ, де безробіття впало на 20,5 %, на третьому – Житомирська область (показник знизився на 18,6 %).

Загалом безробіття – найбільш гостра проблема, з якою стикається населення України. Причиною такого розповсюдженого явища є неефективність використання робочої сили у минулому і відсутність економічних умов, які б дали змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Саме тому це явище являється як економічною, так і соціальною проблемою [6]. Безробіття у нашій країні набуло масового характеру і складає реальну загрозу для державного та суспільного благополуччя.

При аналізі безробіття населення можна зазначити такі причини появи безробіття:

- низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці; політичні та економічні події, що відбуваються в країні;
- незадоволеність умовами праці;
- обмежені можливості кар'єрного зростання, відсутність перспектив і можливостей поліпшення кваліфікації [6].

Структуру безробітного населення України за причинами незайнятості у 2018 році наведено на рис. 2.



Рис. 2. Структура безробітного населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості за 2018 рік

Проаналізувавши структуру безробітного населення за даними рис. 2, можна зазначити, що у 2018 році в Україні найбільшу питому вагу серед причин незайнятості займали звільнені за власним бажанням (38 %) та звільнені з економічних причин (20,7 %) загальної кількості безробітних.

Наступними причинами незайнятості є неможливість працевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів та звільнені за станом здоров'я і через оформлення пенсії (9,8 % та 1,1 %) відповідно. Найменшу питому вагу серед причин незайнятості займали демобілізовані з військової строкової служби (0,9 % безробітних).

Проведений аналіз статистичних даних показників рівня зайнятості та безробіття за досліджуваний період дає підстави стверджувати, що спадна динаміка зазначених показників є погіршенням економічної та політичної ситуації в країні, ліквідацією багатьох підприємств, масового скорочення персоналу, що негативно впливає на функціонування ринку праці.

На сьогодні проблема безробіття вимагає розробки та реалізації соціальних гарантій як від держави, так і від регіональних органів влади. Проблема безробіття – це проблема, яка потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально допустимого рівня.

На думку автора, основними напрямками вирішення проблеми безробіття в нашій країні можуть бути:

- надання податкових пільг для підприємств із високою часткою зайнятого населення;
- збільшення державного фінансування програм професійного навчання;
- збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітним;
- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили;
- залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;
- безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес.

Отже, запровадження вищезапропонованих заходів значно зможе покращити ситуацію зайнятості на національному ринку праці, що сприятиме покращанню як економічного, так і соціального рівня розвитку суспільства.

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

Література: 1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2010. 387 с. 2. Близнюк В., Покришук В. Проблеми управління ринком праці і зайнятості населення в контексті соціальної політики Європейського Союзу. *Україна: аспекти праці*. 2002. № 7. С. 3–6. 3. Державна служба зайнятості: рівень безробіття: два показники два поняття. URL: <http://dcz.gov.ua>. 4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. 5. Кім Т. І. Безробіття в трансфор-

маційній економіці: причини, форми, тенденції : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01. Харків, 2003. 20 с.
6. Лисюк О. С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2012. № 4 (70). С. 48–53.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОГРАМ ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ СПОЖИВАЧІВ ПОСЛУГ

УДК 339.138:338.46

Кожемякіна А. Д.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто типи програм лояльності для споживачів, на підставі чого були обрано ті, які підійдуть для сфери послуг, зокрема, для фітнес-клубів. Отримав подальший розвиток процес виявлення особливостей формування лояльності споживачів до підприємств у сфері послуг. Проаналізовано роботи вітчизняних і зарубіжних фахівців.

Ключові слова: лояльність, споживча лояльність, ефект лояльності, програми лояльності.

Аннотация. Рассмотрены типы программ лояльности для потребителей, на основании чего были выбраны те, которые подойдут для сферы услуг, в частности, для фитнес-клубов. Получил дальнейшее развитие процесс выявления особенностей формирования лояльности потребителей к предприятиям в сфере услуг. Проанализированы работы отечественных и зарубежных специалистов.

Ключевые слова: лояльность, потребительская лояльность, эффект лояльности, программы лояльности.

Annotation. This article is about the possible types of loyalty programs for consumers, on the basis of which those that were suitable for the service sector, in particular for fitness clubs, were selected. The process of identifying the characteristics of the formation of consumer loyalty to enterprises in the service sector was further developed. The works of domestic and foreign experts were analyzed.

Keywords: loyalty, consumer loyalty, loyalty effect, loyalty programs.

В умовах ринкового середовища та підвищеної конкуренції важливим завданням для кожного підприємства є пошук шляхів залучення та утримання клієнтів. Через те, що асортимент багатьох підприємств є схожим чи ідентичним, підприємствам слід знаходити та використовувати інструменти, які зможуть сформувати свою унікальну торгову пропозицію. У зв'язку із цим розробка програми лояльності набуває все більшої актуальності для підприємств України у сфері послуг.

Незважаючи на цілий ряд учених, які вивчали лояльність споживачів до послуг не першої необхідності, ця тема ще недостатньо вивчена, що й обумовлює актуальність дослідження проблеми.

Мета цієї статті – виявити особливості формування лояльності споживачів до підприємств у сфері послуг.

Для досягнення мети були вирішені такі задачі:

1. Проаналізовано праці вітчизняних і зарубіжних вчених з цієї проблеми;
2. Виявлено особливості формування лояльності до послуг не першої необхідності;
3. Запропоновано рекомендації по використанню програм лояльності, що дозволить розширити сегмент споживачів.

Вивченню лояльності на підприємстві приділяли значну увагу у своїх роботах такі зарубіжні та вітчизняні фахівці, як Ф. Райхельд [1], Л. Карташов, А. Кібанов, Р. Брукс, Дж. Ньюстром, М. Армстронг, П. Орлов [2], Н. Лисиця [3; 4], П. Петриченко [5] й ін.

Поняття «лояльність споживачів» прийшло з-за кордону і ще недостатньо глибоко вивчено в Україні. В результаті проведених в США і багатьох країнах Європи досліджень було виявлено, що в більшості галузей лідируюче положення займають саме ті організації та бренди, які мають стійку споживчу базу. Цей фактор успіху і отримав назву «ефект лояльності» [6].

Існують два способи утримання споживачів. Перший – створення умов, що перешкоджають зверненню до інших постачальників, підприємств і ін. Споживачу важко відмовитися від колишніх зв'язків, якщо це пов'язано з вкладенням значних коштів, витратами на пошук нових постачальників, втратою знижок постійних замовників тощо.

Другий – повне задоволення споживача, який навряд чи спокуситься на пропонувані конкурентами низькі ціни або інші стимули. Для реалізації зазначених способів утримання в рамках маркетингу взаємовідносин використовуються програми підвищення лояльності клієнтів.

Під програмою підвищення лояльності клієнтів мається на увазі набір дій, організованих таким чином, щоб стимулювати клієнтів, а також щоб звести до мінімуму втрати, а саме втрати в кількості клієнтів, і збільшити кількість продажів. Такі програми широко використовуються в точках роздрібною торгівлі, авіакомпаніях, компаніях прокату машин, тобто у всіх секторах, які пропонують товари і послуги повсякденного користування за досить високою ціною за одиницю [7].

Основоположним мотивом програм лояльності є надання покупцям вигоди. Кращий спосіб заохотити будь-яку людину – дати їй (або пообіцяти) будь-яку вигоду матеріальну, емоційну, психологічну [8].

Розглянемо типи програм лояльності в табл. 1 [9–11].

Таблиця 1

Типи програм лояльності

Назва	Характеристика	Позитивні сторони	Негативні сторони	Сфери застосування
Персональні бали	Учасники отримують бали за покупки, накопичують їх і обмінюють на знижку	– чітка і зрозуміла цінність для клієнта; – гнучкість і персоналізація під клієнта і під цілі компанії	– відсутність миттєвого ефекту від участі в програмі; – клієнти отримують відчутні привілеї тільки після декількох покупок	Мережа готелей, агрегатор білетів
Кешбек	Частина грошей, яку компанія повертає на рахунок клієнта після покупки. Користувач витрачає накопичений кешбек в тому ж магазині	– відчутна цінність для клієнта: він отримує реальні гроші; – інтуїтивно зрозуміла система; – збільшення середнього чека; – простота впровадження	– нараховується тільки при безготівковій оплаті	Мережа магазинів одягу, книжковий магазин
Багаторівнева програма лояльності	Є кілька рівнів для клієнтів. Рівень клієнта визначається залежно від його участі в житті бренду і кількості витрачених коштів	– знижує відтік постійних клієнтів; – мотивує клієнтів витрачати більше за обмежений період часу, щоб перейти на новий рівень	– не надто приваблива для нових клієнтів; – досить складна інтеграція	Футбольний клуб, інтернет-магазин товарів для дому
Платна передплата	За щомісячну або щорічну плату компанія дає доступ до спеціальних послуг, сервісів, знижок або інших унікальних можливостей	– лояльні і платоспроможні клієнти; – зрозумілі переваги за передплату	– нові користувачі не можуть відразу зрозуміти цінність підписки; – абонентська плата може відлякувати нових користувачів	Онлайн-кінотеатр, сервіс з надання музики
Безкоштовна продукція по акції (N-на рік у подарунок)	Винагорода клієнта за покупку певної кількості товарів. У подарунок клієнт отримує ще один товар або послугу	– простота впровадження; – інтуїтивно зрозуміла механіка для користувача	– можуть значно знизити вартість товару або послуги.	Магазин косметики, ресторан
Партнерська програма для унікальних пропозицій	Оформляється бонусна карта, на якій представлені пропозиції від партнерів. Кожне придбання дає клієнтові бали, що нараховуються на карту, їх можна списати у вигляді знижки або подарунка	– безкоштовна участь; – система заохочень – більше витрачаєш – більше бонусів отримуєш; – індивідуальні пропозиції кожному клієнту	– дороге і складне впровадження. – постійний контроль роботи партнерів	Салони зв'язку, великі мережі продуктових магазинів, бренди одягу



Отже, для підприємств сфери послуг доцільно використовувати такі види програм лояльності, як багаторівневу програму лояльності, кешбек, персональні бали, безкоштовну продукцію по акції.

Багаторівнева програма лояльності може реалізуватися на підприємстві у виді «срібних» і «золотих» клієнтів, що має сенс у сфері фітнесу. Через те, що безготівковий розрахунок стає більш популярним, підприємства не можуть цим нехтувати, тому у більшості є термінал, що дає змогу використати такий вид програми лояльності, як кешбек. Програми лояльності «персональні бали» та «безкоштовна продукція по акції» нескладно ввести в роботу фітнес клубу, а також збільшити продажі, що, своєю чергою, збільшить прибуток клубу.

У статті отримало подальший розвиток процес виявлення особливостей формування лояльності споживачів до підприємств у сфері послуг, зокрема для фітнес клубів, а саме: залучення референтних груп як лідерів думок при прийнятті рішень про покупку послуги, використання картографічного довідника 2GIS, стабільної позитивної репутації, орієнтація на соціально-відповідальний маркетинг, який передбачає тільки добросовісну рекламу.

Науковий керівник – д-р соціол. наук, професор Лисиця Н. М.

Література: 1. Райхельд Ф., Тил Т. Эффект лояльности: движущие силы роста, прибыли и непреходящей ценности. М. : Вильямс, 2005. 383 с. 2. Орлов П. А. Некоторые аспекты развития маркетинга и проблемы его социальной ответственности. *Бизнес Информ.* 2014. № 6. С. 399–404. 3. Лисиця Н. М. Социальный потенциал потребителей как основа формирования маркетинговой политики предприятия. *Бизнес Информ.* 2011. № 4. С. 150–153. 4. Лисиця Н. М., Белікова Н. В., Мартиненко М. В. Особливості брендингу як інструменту стратегування соціально-економічного розвитку території. *Бізнес Інформ.* 2018. № 6. С. 393–400. 5. Петриченко П. А., Рудінська О. В., Яроміч С. А. Лояльність клієнтів на споживчому ринку: основні поняття і тенденції розвитку. *Бізнес Інформ.* 2012. № 5. С. 255–257. 6. Управління лояльністю до бренду. Споживча лояльність: основні визначення, типи і моделі // Підручники для студентів онлайн. URL: https://stud.com.ua/36939/marketing/upravlinnya_loyality_brendu. 7. 3.1.3. Програми підвищення лояльності клієнтів. URL: <http://rua.pp.ua/313-programmyi-povyisheniya-loyalnosti-24740.html>. 8. Маркетинг взаємовідносин АТП з основними партнерами : навч. посіб. Харків : ХНАДУ, 2012. 234 с. 9. Информационные технологии в маркетинге : учебник для вузов / под ред. Г. А. Титоренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. 335 с. 10. Всё о программе лояльности: как выбрать, внедрить и оценить. URL: <https://emailmatrix.ru/blog/loyalty-programs/>. 11. Программы лояльности для клиентов. URL: <https://dinct.com/chto-takoe-programma-loyalnosti/>.



ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗРОБКА ПОЛІТИКИ ПРОСУВАННЯ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.138

Колбасіна А. І.

Магістрант 1 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Маркетингова діяльність на підприємстві включає в себе різні напрямки. Але в сучасних умовах потрібно виділити проблему вдалої розробки комплексу просування продукції підприємства, оскільки в умовах гострої конкурентної боротьби на ринку успіх буде властивий тому товару, просування якого здійснюється більш активно і цілеспрямовано.

Ключові слова: просування, комплекс просування, комунікаційний процес.

Анотація. Маркетинговая деятельность на предприятии включает в себя разные направления. Но в современных условиях нужно выделить проблему удачной разработки комплекса продвижения продукции предприятия, поскольку в условиях острой конкурентной борьбы на рынке успех будет присущ тому товару, продвижение которого осуществляется более активно и целенаправленно.

Ключевые слова: продвижение, комплекс продвижения, коммуникационный процесс.

Annotation. Marketing activity at the enterprise includes different directions. But in today's conditions it is necessary to highlight the problem of successful development of the company's product promotion complex, as in the conditions of acute competition in the market, success will be inherent in the product, the promotion of which is carried out more actively and purposefully.

Keywords: promotion, promotion complex, communication process.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що на багатьох підприємствах проблема розробки та реалізації політики просування продукції стоїть дуже гостро і складає значну частину роботи фахівців з маркетингу. Багато в чому це пов'язано з посиленням конкуренції на ринках. Це і конкуренція з боку іноземних виробників, і з боку найбільших вітчизняних виробників, а також з боку численних дрібних підприємств.

Проблеми просування продукції досліджувалися у працях таких зарубіжних і вітчизняних науковців: І. Акуліча, Г. Асселя, Г. Армстронга, І. Березина, В. Войленко, В. Вонга, О. Ковальова, Ф. Котлера, Ж. Ламбена, Д. Сондерса та ін.

Метою дослідження є наукове обґрунтування і розробка теоретичних та методичних рекомендацій щодо планування політики просування товарів на ринку.

Просування – будь-яка форма повідомлень, які підприємство чи організація використовує для інформування, переконування, нагадування про себе, свої товари та/або послуги. Просування в маркетингу має комплексний характер, оскільки об'єднує низку елементів із притаманними їм властивостями: рекламу, паблік рилейшнз (зв'язки з громадськістю), стимулювання збуту, персональний продаж тощо. Відповідно, комплекс просування – це набір засобів впливу на цільові сегменти ринку або інші контактні аудиторії з метою формування прихильного ставлення до підприємства, його товарів і/або послуг [1].

Формування комплексу просування визначає структуру та завдання маркетингової політики просування, критеріїв та орієнтирів у сфері взаємовідносин між підприємством чи організацією, з одного боку, та зі споживачами або іншими контактними аудиторіями, з іншого, з метою досягнення маркетингових цілей, цілей підприємства та створення умов для реалізації його місії на ринку.

Політика просування продукції – це постійний процес взаємодії бізнесу зі своїми клієнтами та учасниками ринкових взаємовідносин [3].

Основні елементи комплексу просування наведено на рис. 1.



Рис. 1. Елементи комплексу просування

Сьогодні відбувається подальша диференціація інструментів маркетингової політики просування. Так, із паблік рилейшнз виокремилися такі інструменти, як брендинг, спонсорство та престижна реклама. Вони мають чи не найбільше значення в сучасному маркетингу.

Планування комплексу просування товарів підприємства містить вісім основних етапів, що наведено на рис. 2.

Маркетингова політика просування використовує елементи комплексу просування як арсенал засобів комунікації. Комунікація – у найбільш широкому розумінні – це процес обміну інформацією.

На першому етапі відбувається визначення цільової аудиторії, що означає виявлення потенційних і реальних покупців товару чи послуги підприємства та осіб, які користуватимуться ними або впливатимуть на рішення щодо їх купівлі. На цьому етапі виявляється бажана зворотна реакція [4].

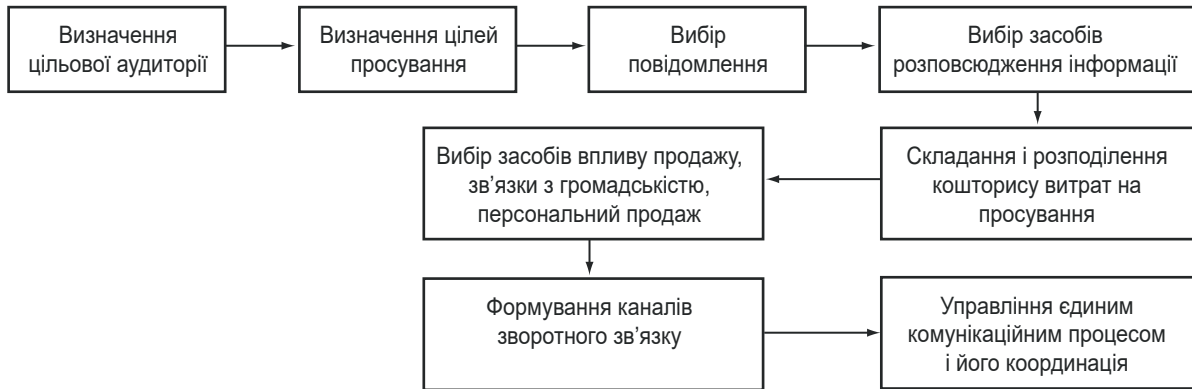


Рис. 2. Процес планування комплексу просування

Другий етап присвячений визначенню цілей просування – це визначення того, яку відповідну реакцію хоче отримати підприємство: купівлю чи позитивний імідж.

У процесі розробки повідомлення вирішують проблеми: що сказати, яка повинна бути структура повідомлення, яким повинно бути оформлення повідомлення і від кого його надсилатимуть.

Повідомлення повинно бути передано споживачам вчасно та ефективно.

Сума грошей, яку планують витратити на комплекс просування, залежатиме від стратегій просування, які обирає підприємство. Сума грошей, яку виділяють для кожного елемента комплексу, визначається його відносним значенням. Відповідно до цього найбільшого розповсюдження набули два методи формування кошторису – «згори-вниз» і «знизу-вгору». Метод «згори-вниз» передбачає визначення загальної суми витрат на комплекс просування, а потім її розподіл між елементами комплексу. Метод «знизу-вгору» – навпаки: спочатку формуються окремі кошториси за кожним елементом комплексу просування, а потім визначається кошторис як загальна сума витрат на кожен з елементів комплексу [5].

Існують також інші методи складання кошторису просування:

1. З урахуванням цілей та завдань: формулювання цілей просування; визначення завдань для їхнього досягнення; розрахунок ресурсів, необхідних для реалізації завдань;
2. У відсотках до обсягу збуту: бюджет на просування як певна частка від обсягу продажу;
3. На підставі паритету з конкурентами: визначення кошторису просування з урахуванням дій конкурентів (на рівні відповідних витрат конкурентів);

Формування належного кошторису на просування – завдання для служби маркетингу нелегке. Найчастіше воно пов'язане із суб'єктивним ставленням до цього процесу вищого керівництва. Водночас відомо, що фінансування комплексу просування прямим чином впливає на результати підприємницької діяльності, збільшуючи прибутки підприємства.

Обираючи засоби впливу, необхідно враховувати чинники, які визначають структуру комплексу маркетингових комунікацій [1]:

- цілі підприємства; бюджет і ресурси;
- тип ринку: споживчий, промисловий, ринок послуг;
- стратегія: проштовхування (Push) чи притягнення (Pull);
- природа цільового ринку: розмір, географічний простір, демографічна ситуація;
- характеристики продукту: промисловий, споживчий, послуга;
- сезонність, ціна, життєвий цикл продукту;
- ринкове охоплення: інтенсивне, вибіркоче, обмежене;
- вартість і різновиди джерел масової комунікації.

Формування каналів зворотного зв'язку – оцінювання комплексу просування з позицій впливу на цільову аудиторію.

Управління єдиним комунікаційним процесом та його координація потребують створення інтегрованих маркетингових комунікацій [4].

Інтегровані маркетингові комунікації – це концепція планування маркетингових комунікацій, яка впливає із необхідності оцінки стратегічної ролі їхніх окремих напрямів (реклами, стимулювання збуту, зв'язків з громад-



ськістю тощо) та пошуку оптимального поєднання для забезпечення чіткості, послідовності та максимізації впливу комунікаційних програм шляхом несуперечливої інтеграції всіх окремих повідомлень.

Будь-який маркетинговий процес починається зі сприйняття потреби споживача і подальшого визначення можливих способів, за допомогою яких вона може бути задоволена. Деякі маркетингові комунікаційні інструменти викликають дуже швидку реакцію на ринку, піддаються виміру. Інші інструменти характеризуються пізнім ефектом, який важко ізолювати від інших і виміряти, але який діє протягом більш тривалого періоду.

Таким чином, можна зробити висновок, що питання про доречність використання конкретних видів маркетингових комунікацій для досягнення конкретних ефектів завжди стоїть перед компанією. Для успішної роботи на ринку компанія повинна доставляти свої маркетингові звернення до будь-якої місця, де можливий контакт цільової аудиторії з її торговою маркою. Центральним у визначенні маркетингових комунікацій є поняття, згідно з яким всі змінні комплексу маркетингу беруть участь у спілкуванні з клієнтами.

Можна стверджувати, що маркетингова діяльність – це основа комплексного вирішення задач, пошук споживачів, визначення власних можливостей, оцінка рівня конкурентоспроможності підприємства та продукції. Правильно підібрана маркетингова політика просування продукції забезпечить успіх розвитку підприємства.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Рожко В. І.

Література: 1. Азоев Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. М. : Центр экономики и маркетинга, 2017. 208 с. 2. Диксон П. Управление маркетингом. М. : Бином, 2014. 194 с. 3. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В. Основы маркетинга. М. : Вильямс, 2008. 1056 с. 4. Малих В. В. Управление маркетингом торговой фирмы. М. : Издательство Экзамен, 2008. 192 с. 5. Балашов В. Г. Система маркетинга. *Практический маркетинг*. 2016. № 3. С. 20–22. 6. Roshko V. Social responsibility research food manufacturer as important factor increasing quality of production. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2018. № 2/4 (40). С. 44–47. 7. Рожко В. І. Обґрунтування обсягів збуту та політики розподілу споживчих товарів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Харків, 2006. 20 с. 8. Рожко В. І. Особливості збуту товарів у сучасних умовах // Зб. матеріалів I Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2005. С. 67–68. 9. Принципи організації маркетингу на підприємстві. URL: http://www.telegrid.ru/marketing/reference/marketing_principles.html.



СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ

УДК 005. 591. 452 (477)

Косінова А. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано становище соціального партнерства в Україні, його основні завдання. Досліджено трудові колективні відносини як один з основних механізмів ведення колективних переговорів, договорів, угод. Обґрунтовано нормативно-правову базу регулювання колективних відносин. Особливу увагу приділено розгляду ролі професійної організації у веденні колективних переговорів та укладанні колективних договорів.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективні трудові відносини, колективний договір чи угода, колективні переговори.

Аннотация. Проанализированы положение социального партнерства в Украине, его основные задачи. Исследованы трудовые коллективные отношения как один из основных механизмов ведения коллективных переговоров, договоров, соглашений. Обоснована нормативно-правовая база регулирования коллективных отно-

шений. Особое внимание уделено рассмотрению роли профессионального союза в ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективные трудовые отношения, коллективный договор или соглашение, коллективные переговоры.

Annotation. The situation of social partnership in Ukraine, its main tasks are analyzed. Investigated collective labor relations as one of the main mechanisms for collective bargaining, contracts, agreements. The legal framework for the regulation of collective relations is justified. Particular attention is paid to the role of the trade union in collective bargaining and collective agreement.

Keywords: social partnership, collective labor relations, collective agreement, collective bargaining.

В умовах розвитку України шляхом європейської інтеграції постає нова мета – економічний розвиток та підвищення рівнів стандартів життя громадян, що неможливо без налагодженого соціального діалогу. Тож актуальним є визначення системи регулювання відносин між роботодавцем і робітником, тобто соціального партнерства.

Зважаючи на актуальність проблеми, багато науковців займалися дослідженням цієї теми, зокрема: Беззуб Б. С., Гусова К. Н., Мацко А. С., Чанишева Г. І., Ярошенко О. М. та інші вчені.

Метою цієї статті є визначення сутності поняття соціального партнерства та аналіз механізму регулювання у сфері соціально-партнерських відносин.

Соціальне партнерство у світі праці – це система відносин між працівниками, роботодавцями, виконавчими органами влади. Подібна система була розроблена для досягнення координації та збалансування інтересів обох сторін (персоналу та роботодавця) у сфері регулювання праці та всіх відносин, які взаємодіють з ними. Інтереси персоналу часто делегуються профспілкам. Структури виконавчої влади можуть стати частиною партнерства лише у виняткових випадках, коли вони виступають роботодавцями.

Соціальне партнерство виявляється в різних формах. Наприклад, будь-які зміни або пропозиції, які представлені адміністрацією щодо виробничих та трудових питань в компанії, обов'язково обговорюються за участі персоналу та відображаються в колективних договорах, галузевих угодах та інших внутрішніх локальних документах, які регулюють діяльність компанії і одночасно гарантують працівникам трудові права.

Своєю чергою, у проєкті Закону України «Про соціальне партнерство» визначається, що соціальне партнерство – система відносин між сторонами, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [1].

Для вивчення цього питання розглянемо основні завдання наведеного виду партнерства, до яких відносяться: розробка механізму, що буде регулювати соціально-трудова та інші види пов'язаних відносин; ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів чи угод; пошук рішення колективних трудових спорів і вдосконалення правової бази в сфері соціально-трудова відносин.

Одним із різновидів соціально-партнерських відносин є колективний договір чи угода, укладання названих нормативних актів.

Розмежуванням між колективним договором та угодою є сфера укладання. Спираючись на ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективні угоди можуть бути укладені на таких рівнях, як державний, галузевий та регіональний, а колективний договір – лише в структурних підрозділах підприємства, організації, фірми. Спільним як для колективних угод, так і для договорів є порядок проведення переговорів, розробка проєкту та укладання нормативно-правового акта [2].

Під колективною угодою слід розуміти одну з правових форм соціального партнерства, що є механізмом регулювання на вищому рівні, ніж колективний договір. Існують такі види угод: генеральна угода, сторонами якої виступають з боку власника Кабінет Міністрів України, з боку трудящих профспілки; галузева угода, що укладається між власником, об'єднанням власників або інші представницькими організаціями роботодавців та галузевими об'єднаннями професійної спілки; регіональна угода, представники якої є місцеві органи державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємців та об'єднання профспілок чи інших уповноваженими трудовими колективами органами.

Згідно з чинним законодавством колективний договір – це договір, що обумовлює зобов'язання працівників та власника або уповноваженої ним особи для регулювання трудових відносин. Наведений локальний акт укладається на всіх підприємствах незалежно від форми власності, але однією з умов є наявність прав юридичної особи.

Якщо для порівняння розглянути Трудовий кодекс Польщі, а саме розділ 2 «Колективний трудовий договір», де зазначене поняття колективного договору (багатостороннього договору), сторони колективного договору, процес переговорів та строки дії колективного договору, то під багатосторонньою угодою законодавство визначає

угоду між статутним компетентним органом багатопрофільної профспілкової організації та юридично компетентним органом організацій роботодавців – від імені роботодавців, асоційованих у цій організації. Також у Трудовому кодексі існує окремий розділ «Корпоративний колективний трудовий договір», де викладені положення, щодо укладання установчої угоди [3].

Колективний договір може бути адаптований для різних галузей, професій та робочих місць. Потреби виглядають по-різному на робочих місцях, якщо це стосується, наприклад, робочого часу та оплати праці. Так, зокрема, робочий час для лікаря повинен відрізнятися порівняно з кадровим вченим. Колективні договори дозволяють пристосувати угоди до потреб робочого місця, навіть до потреб певного відділу.

Колективні договори створюють стабільність на ринку праці та запобігають конфліктам. Під час дії договору застосовуються так звані мирні зобов'язання, тобто жодних бойових заходів не можна вживати (наприклад, страйк та бойкотування). Таким чином, колективні договори також сприяють створенню безпечного бізнес-клімату в країні.

Конституція України, Закони України «Про колективні договори та угоди» та «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Кодекс Законів про Працю України є підґрунтям для укладання колективного договору та угоди.

Визначення «колективні трудові відносини» містить у собі: колективні переговори, колективні договори та угоди, вирішення колективних трудових спорів та захист суб'єктів колективних правовідносин.

Колективні трудові відносини є визнаними МОП, підтвердженням є розділ 5 Міжнародного кодексу праці, що має назву «Колективні трудові відносини» [4], де розглядається проведення колективних договорів та угод. Потрібно зауважити, що в чинному законодавстві України не визначається поняття колективних трудових відносин, на відміну від країн Європи та США, де існує поєднання індивідуальних, колективних та організаційних трудових правовідносин.

Також реалізованою є ідея трудових колективних відносин у Трудовому кодексі Республіки Білорусь (1999). Наведений нормативно-правовий акт складається з 6 розділів: «Агульняя палажэнні», «Агульняя правілы рэгуляванне індывiдуальных працоўных і звязаных з імі адносін», «Асаблівасці рэгуляванне працы асобных катэгорый работнікаў», «Агульняя правілы рэгуляванне калектыўных працоўных адносін», «Адказнасць работнікаў і нанимателей. Надзор і кантроль за выкананнем заканадаўства», «Заклучныя палажэнні». Якщо перекласти назви розділів, то саме у розділі 4 «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» розглянуто соціальне партнерство, колективні договори і угоди, колективні переговори, також порядок вирішення колективних трудових спорів [5].

Необхідно також розглянути зміст колективних договорів, що наведено у ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». З даних нормативних актів можна виявити зобов'язання обох сторін, до яких відносяться такі, як встановлення системи, форми заробітної плати та режиму роботи, забезпечення гарантій щодо діяльності професійної спілки, впровадження пільг або компенсацій, нормування тривалості робочого часу, надання відпусток, дотримання рівноправності стосовно жінок та чоловіків, а також жорстка заборона у будь-якому прояві дискримінації [2; 6]. Але через те, що більшість підприємств ставляться до колективної угоди як до формальності, наведені нормативні акти не переукладаються та є застарілими, тож виникають різного роду порушення та розбіжності між укладеним договором і чинним законодавством.

Але важливо зазначити, що саме колективний договір може бути базою для надання найманим працівникам додаткових пільг. Якщо у трудовому законодавстві прописано, що надається три дні відпустки при шлюбі безоплатно, то в колективному договорі за наявності коштів у підприємства надається оплачувана відпустка. Наприклад, працівник може отримати додаткову компенсацію під час батьківської відпустки, у разі тривалої хвороби або у разі трудових травм.

Вагоме значення колективний договір має і при оплаті праці, при застосуванні на підприємстві натуральної оплати праці, яка не може складати більше тридцяти відсотків від суми місячної заробітної плати, це повинно бути передбачено чинним актом регулювання соціально-партнерських відносин. Без регламентації наведених умов цього виду оплата не правомірна.

Зареєструвати колективний договір можна у відділенні центру надання адміністративних послуг.

Оскільки колективний договір – механізм захисту прав та інтересів трудящих, то важливо декларування трудових відносин. Слід зазначити, що більша частина підприємств апелюють до колективних договорів. Наприклад, у минулому році на двадцяти нових підприємствах було укладено цей локальний акт. Також слід зазначити, що відмова сторони від укладання колективного договору карається штрафом, в деяких випадках – звільненням від займаної посади.

Важливу роль в організації трудового процесу відіграють профспілки. Згідно з чинним законодавством саме до повноважень виборного органу первинної профспілкової організації слід віднести укладання та контроль за ви-



конанням колективного договору, а також надання звітності стосовно виконання укладеного договору та звернення до відповідних органів при недодержанні умов колективного договору.

У проєкті Трудового кодексу України вперше використовується термін «колективні трудові відносини» у книзі шостій «Колективні трудові відносини». Нашу увагу у наведеному нормативно-правовому акті привернула ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди», де зазначено, що порядок розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначається законом [7]. Тобто у новому Трудовому кодексі відсутні норми щодо колективних переговорів, хоча у трудових кодексах інших країн існує глава, що регулює проведення колективних переговорів. Прикладом є Трудовий кодекс Республіки Білорусь глава 34 «Колективні переговори», де наведено право та порядок ведення колективних переговорів [5].

У Трудовому кодексі Польщі у ст. 2413 ч.1 визначено, що кожна сторона зобов'язана добросовісно вести переговори та поважати законні інтереси іншої сторони. Зокрема, це означає:

- 1) врахування вимог профспілкової організації, виправданих економічним становищем роботодавців;
- 2) повага інтересів працівників, які не охоплені угодою [3].

Враховуючи вищезазначене, соціальне партнерство розглядає відносини, що виникають між роботодавцями, найманими працівниками та державними органами виконавчої влади. Тобто у цьому питанні розглядаються колективні трудові відносини, що регулюються чинним законодавством та виконують функції гаранта як для працівника, так і для власника чи уповноваженої їм особи. Прикладом наведених відносин є колективні переговори, укладання колективного договору або угоди. У трудовому законодавстві сусідніх країн вже регламентовані колективні відносини.

Колективна угода – механізм, що регулює трудові відносини на рівні держави, галузі, регіону. Колективний договір – нормативно-правовий акт, що регулює права та обов'язки як працівника, так і власника або уповноваженого ним органом.

З прийняттям Трудового кодексу України буде повністю сформована правова база, яка регулює колективні трудові відносини, що, безпосередньо, важливо для наближення законодавства до міжнародних стандартів. Але також треба зазначити, що проєкт Трудового кодексу України, а саме книга шоста «Колективні трудові відносини», потребує доопрацювання.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Про соціальне партнерство : Проєкт Закону України від 10.09.2002 № 2173-IV. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb>. 2. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361. 3. Kodeks pracy (z 26.06.1974 Nr 24 poz. 141) Opracowano na podstawie: t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>. 4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. I. Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. 768 с. 5. Трудовий кодекс Білорусії від 26.07.1999 № 296-3. URL: https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb.htm. 6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 7. Проєкт Трудового кодексу України від 26.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.



ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

УДК 331.91

Косяк Д. Б.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто ситуацію на ринку праці в Україні, яка складається в результаті впливу глобалізаційних процесів, що відбуваються у світі; розроблено оцінку впливу на імміграцію та еміграцію, а також вплив транснаціональних корпорацій.

Ключові слова: ринок праці, безробіття, імміграція, еміграція, ТНК, глобалізація, трудова міграція.

Аннотация. Рассмотрена ситуация на рынке труда в Украине, которая складывается в результате воздействия глобализационных процессов, происходящих в мире; разработана оценка их воздействия на иммиграцию и эмиграцию, а также влияние транснациональных корпораций.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, иммиграция, эмиграция, ТНК, глобализация, трудовая миграция.

Annotation. The situation on the labor market in Ukraine, which is formed as a result of the influence of globalization processes taking place in the world, is considered; assessment on immigration and emigration has been developed, as well as the impact of transnational corporations.

Keywords: labor market, unemployment, immigration, emigration, MNC, globalization, labor migration.

Глобалізація – процес уніфікації та інтеграції країн в економічній, соціальній, культурній та політичній сферах життя. Цей процес є об'єктивним та має місце в усіх розвинутих країнах та майже у всіх, що розвиваються. Україна також є членом глобалізаційних процесів та активно інтегрується з іншими країнами, що впливає і на безробіття. Ця проблема є дуже важливою та актуальною для України на даний момент, враховуючи стан економіки та падіння рівня промисловості, заробітної плати, рівня соціальної захищеності тощо.

Дослідженням цього явища в цілому та зокрема на території України займалися такі вчені, як М. Алле, Н. Абдулгамідова, О. Бугаліна, І. Валлерстайн, С. Губанова, П. Друкер, М. Кастельс, Р. Кучукова, А. Савки, Ф. Утора, М. Уотерса, Л. Туроу, Д. Хелд, але все ж таки вплив глобалізації на трудовий ринок в Україні все ще не був досліджений на достатньому рівні.

Метою цієї роботи є аналіз впливу глобалізаційних процесів на трудовий ринок в країні для подальшої можливості корекції державної політики та прогнозування можливих наслідків.

Звично вважати, що глобалізація – позитивний процес, який прискорює науково-технічний прогрес та покращує умови для міжнародної торгівлі. Але все ж таки слід розуміти, що суто з економічної точки зору існує ряд проблем. Головна проблема пов'язана з тим, що в подібних умовах розвинені країни мають можливість використовувати ресурси – в тому числі й трудові, – країн, що розвиваються. Саме до них, до речі, відноситься й Україна.

Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки якої є суперечливими. Для національних ринків праці країн, які не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням стає зростання конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, і зниження середнього рівня заробітної плати, особливо некваліфікованої і низькокваліфікованої робочої сили.

Першою причиною можна вважати міграцію населення з бідніших країн до України. На цей момент в Україні проживає декілька тисяч іноземних громадян. Протягом останніх 5 років їхня кількість складає приблизно 250 тис. осіб [1]. Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні за наявності дозволу на працевлаштування, наведено на рис. 1.

Здебільшого іммігранти працюють в галузі торгівлі та процесах виробництва. Тобто ця праця не є висококваліфікаційною та високоприбутковою. В будь-якому випадку для національної економіки це означає підвищення конкуренції на ринку праці, адже іммігранти з цих країн готові працювати за меншу платню, ніж корінне населення. Це, своєю чергою, призводить до зростання безробіття.

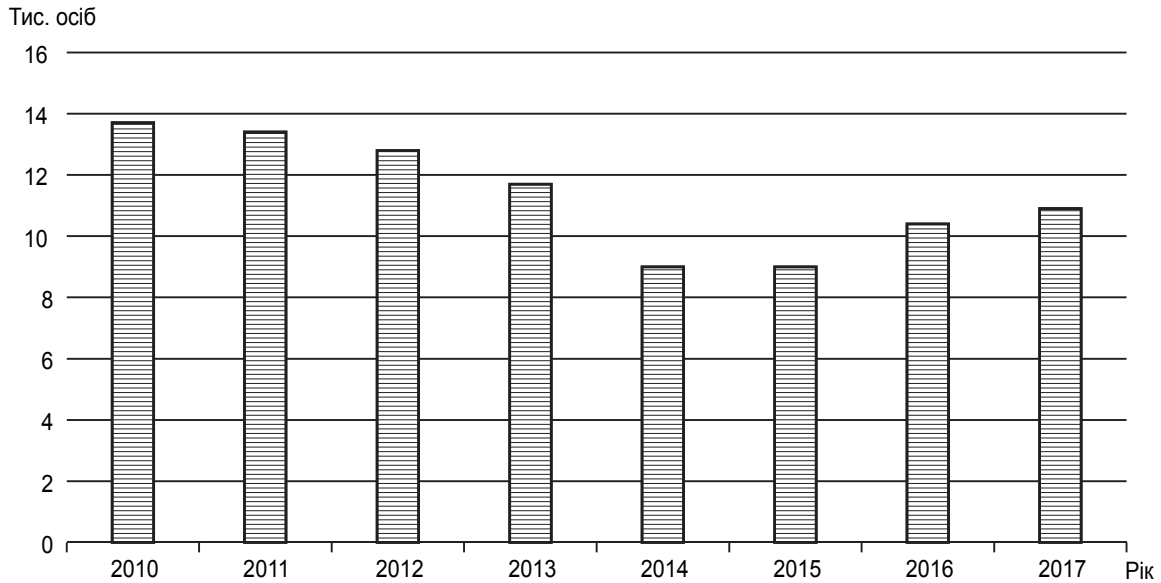


Рис. 1. Чисельність іноземців, які тимчасово працювали в Україні за наявності дозволу на працевлаштування, 2010–2017 рр.

З іншого боку, процес міграції також відображається на еміграції з України. Особливо ця тенденція стала помітна у 2017 році, коли країни Європейського Союзу дозволили громадянам України в'їжджати на їхню територію за безвізовою системою. За цей період кількість перетинів кордону у країні ЄС збільшилась з майже 14 тисяч у 2012 р. до 18 тис. у 2017 р.

Також слід розуміти, що значна кількість людей, що покидають країну, роблять це з наміром залишитися в тій країні та почати там працювати, а не повернутися до рідного краю. Таким чином, Україну полишають потенційні працівники як в галузях фізичної праці (будівництво, сільське господарство тощо), які просто розуміють, що у більш розвинутій Польщі за ту ж саму працю вони отримають більші гроші, так і представники розумової праці. За оцінками професора Київського національного університету А. М. Колота, починаючи з 90-х років ХХ ст. Україна втратила від 15 до 20 % інтелектуального потенціалу [2]. На рис. 2 зазначено кількість трудових мігрантів, які вже покинули або збираються покинути України в 2017–2018 рр. Особливо слід зазначити, що найбільше число (приблизно 450 тис. осіб) – це поточні люди, які вже полишили батьківщину на тривалий період (1 рік та більше).

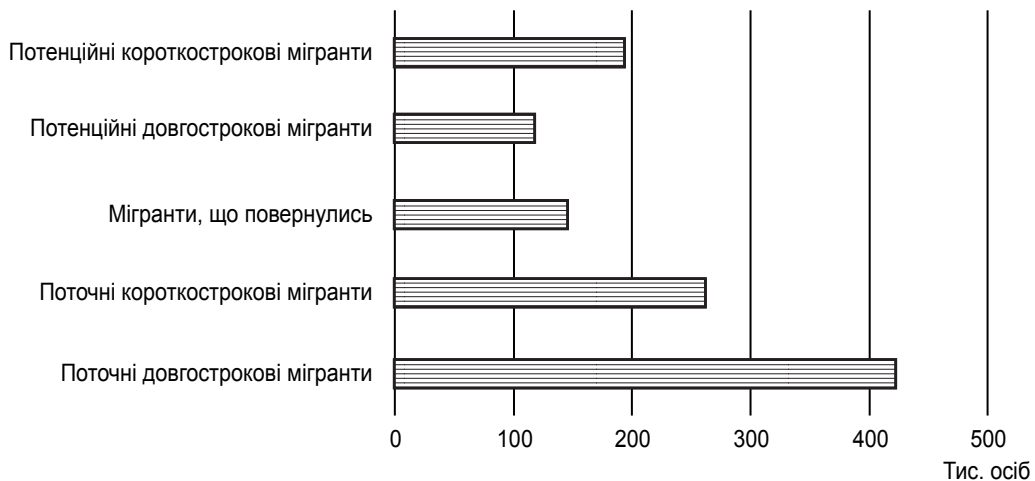


Рис. 2. Оцінка кількості українських трудових мігрантів, 2017–2018 рр.

Вплив процесів глобалізації на стан ринку праці України демонструє приклад нашої країни, де реальністю є «вимивання» з національного ринку праці не тільки перспективних учених, а й робочих місць з високою та середньою освітньою місткістю. Недостатність таких робочих місць погіршує професійну структуру і перспективи зайнятості в галузях, які можуть і повинні стати пріоритетними; веде до зростання незатребуваності накопиченого людського капіталу тощо [2].

Ще однією важливою складовою участі глобалізації в діяльності, звісно, є розвиток транснаціональних корпорацій. Та ця особливість глобалізаційних процесів йде на користь вирішення проблеми безробіття в Україні, на відміну від попередніх пунктів.

Перш за все, слід зазначити, що на території України діють понад 30 ТНК, які сумарно інвестують в економіку країни понад 55 млрд грн. Особливу привабливість наша країна звісно отримує за рахунок все тієї ж дешевої робочої сили відносно країн західної Європи. Для порівняння середня заробітна платня складає 28 євро, натомість в Україні лише 1,5 євро. Звісно, іноземним компаніям вигідно відкривати своє виробництво саме в нашій країні. Окрім інвестицій взагалі, вони відкривають на території країни свої виробництва, чим покращують ситуацію на ринку праці в нашій країні. В контексті саме цього питання глобалізації вкрай позитивно впливає на ситуацію з зайнятістю населення України. Десятку найбільших і найактивніших ТНК, які проводять свою економічну діяльність на території України, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Десятка найбільших ТНК, які працюють в Україні

№	Корпорація	Галузь	Виручка за I півріччя 2016 р., млн грн	Прибуток, млн грн
1	JT International	Тютюнова	3776,7	463
2	Philip Morris	Тютюнова	2907,3	513,8
3	Imperial Tobacco	Тютюнова	2233,8	5,7
4	Bunge	Агропромислова	2088,4	196,3
5	ViOil	Харчова	2259,9	1,6
6	Nestle	Харчова	2443,4	-479,5
7	Shell	Нафтогазова	1720,6	-34,9
8	Toyota	Машинобудування	1861,9	281,6
9	Procter Gamble	Хімічна	2691	164,5
10	PepsiCo	Харчова	3273,5	462,2

Але на території України з'явилися не лише ТНК. Особливу роль серед наслідків глобалізації відіграють іноземні банки. Згідно з даними НБУ наразі в нашій банківській системі працюють 38 іноземних банків, які сумарно займають в уставному капіталі 56 %. Важливим у цьому випадку є те, що ці банки кредитують наше населення не тільки на повсякденні потреби, а і надають стартовий капітал для малого бізнесу. Це, своєю чергою, створює робочі місця, по-перше, для самого засновника, по-друге, для працівників, що будуть на нього працювати. Оскільки, за інформацією того ж НБУ, люди більше довіряють саме іноземним банкам, то й основою малого та середнього бізнесу також виступає здебільшого саме іноземний капітал [3].

Окремо також слід виділити іноземні гранти та програми розвитку, які також відіграють важливу роль у підприємницькій діяльності в наш час, оскільки більшість з них надають гроші як стартовий капітал на більш вигідних умовах, аніж в банках. Такі програми також відіграють важливу роль, бо їхні суми достатньо великі, аби створити велике виробництво, а отже, і багато робочих місць. Взагалі такі інвестиції можна поділити на дві великі групи.

Перший блок – це програми з прямим фінансуванням на реалізацію конкретних проєктів. Безумовним плюсом є те, що за деякими напрямками кошти надаються на безповоротній основі. Від одержувача потрібно їх цільове використання та досягнення рентабельності проєкту, що фінансується.

Другий тип – програми, пов'язані з отриманням підприємствами малого та середнього бізнесу в Україні кредитів від міжнародних фінансових організацій на пільгових умовах. Вони так само становляться місцем праці для багатьох мешканців країни, оскільки на кошти таких фондів зазвичай відкривають малі та середні підприємства, тобто робоче місце щонайменше для однієї особи.

Наприклад, Українсько-німецький фонд пропонує спеціальні умови кредитування для МСБ у сфері сільськогосподарства, легкої промисловості, готельного бізнесу, «зеленого» туризму, проєктів з енергозбереження. Фонд кредитує кінцевих позичальників через Мегабанк, ПроКредит Банк і Укргазбанк [4].

Тобто, окрім негативного ефекту, глобалізація також призводить до створення нових робочих місць та покращує ситуацію з зайнятістю в Україні.

Отже, можна зробити висновок, що глобалізація вплинула на стан безробіття в Україні досить неоднозначно. З одного боку, ми втрачаємо наших спеціалістів, які покидають країну в пошуках більшої заробітної платні, а іммігранти знижують середню зарплату на національному ринку. З іншого, іноземні капітали суттєво покращують ситуацію із зайнятістю населення. Але оскільки глобалізація – це об'єктивний процес, від якого ми не можемо від-

мовитися, то потрібно мінімізувати негативні ефекти від цього явища, зокрема, підтримувати власних науковців і постійно контролювати ринок праці.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Аграмакова Н. В.

Література: 1. Міжнародна організація щодо міграції. URL: <https://www.iom.int/countries/ukraine>. 2. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : монографія / за заг. ред. Д. Лук'яненка, А. Поручника. Київ : КНЕУ, 2008. 420 с. 3. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/control/uk>. 4. Центра досліджень соціальних комунікацій НБУВ. URL: <http://nbuviar.gov.ua>.

УЯВЛЕННЯ ПРО ФЕНОМЕН УСПІХУ, БАГАТОГРАННІСТЬ ЙОГО ЦІННОСТІ НАПОВНЕННЯ У СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ПРОСТОРІ ОСОБИСТОСТІ

УДК 17.024.4

Коц Я. Р.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто поняття «успіх» і зазначено, як стати успішною людиною. Запропоновано аналіз успіху і успішності з різних точок зору, включаючи вивчення характеристик і показників, що виділяють їх з ряду суміжних понять.

Ключові слова: успіх, мета, кар'єра, особистісний успіх, соціальний успіх, атрибути успіху.

Аннотация. Рассматривается понятие «успех» и определено, как стать успешным человеком. Предложен анализ успеха и успешности с разных точек зрения, включая изучение характеристик и показателей, выделяющих их из ряда смежных понятий.

Ключевые слова: успех, цель, карьера, личностный успех, социальный успех, атрибуты успеха.

Annotation. This article is devoted to the phenomenon of success and how to become a successful person. It is desire to be successful that drives the progress of mankind. The purpose of this article is to give various viewpoints on «success» and «successfulness». Attention is mainly focused on features and values that make the notion of success prominent among the others.

Keywords: success, goal, career, personal success, social success, attributes of success.

Бажання стати успішним притаманне людській природі. У нашому розумінні успіх – це оптимальне співвідношення між очікуванням оточуючих, особистості і результатами її діяльності. У тих випадках, коли очікування особистості збігаються або перевершують очікування оточуючих, найбільш значущих для особистості, можна говорити про успіх. Може змінюватися те коло людей, думкою яких дорожить особистість, але суть успіху не знімається. Отже, проблема успіху в найзагальнішому сенсі соціальної теорії належить до вічних соціальних і моральних проблем, які мають актуальне сучасне звучання [1].

Відсутність у масовій свідомості універсальних кількісних критеріїв успіху – дуже позитивний факт, тому що він дозволяє претендувати на успіх і відчувати себе успішними величезній кількості людей, які не мали б такої можливості навіть за наявності точного вимірювального приладу.

Водночас якісні характеристики успіху й успішності є величинами умовними і відносними, вони можуть лежати в широкому діапазоні суб'єктивних оцінок і сильно варіюватися і за змістом, і за соціальним контекстом. Це дозволяє здаватися і бути успішним практично кожному. Така розмитість поняття «успіх» характерна для постіндустріального суспільства, де в пошані не тільки вертикальна, але і горизонтальна стратифікація, а також соціальна мобільність населення.

Варто розрізнити між собою поняття успіху і удачі. Удача – це всього лише можливість стати успішною людиною, яка може так і не реалізуватися. А успіх – це такий внутрішній стан особистості, до якого людина приходить не відразу, а поступово за допомогою постійної, регулярної концентрації на своїх найпотаємніших бажаннях і активних дій по їх втіленню в життя, яке характеризується хорошим здоров'ям і відмінними самопочуттям, фінансовим благополуччям і душевним спокоєм, відмінними відносинами з близькими людьми і професійною, творчою самореалізацією [4].

На думку А. С. Белкіної [2], можна виділити такі три види успіху:

1. Очікуючий успіх. В основі його очікування можуть бути й обґрунтовані надії, і надія на якесь чудо. Чудес, як відомо, на світі не буває. На порожньому місці успіх народитися не може.
2. Констатуючий успіх. Фіксує досягнення, радіє йому. Важливо, що він відбувся, що він зробив відмінний настрій, дав можливість пережити радість визнання, відчуття свої можливостей, віру в завтрашній день.
3. Узагальнюючий успіх. Очікування успіху стає поступово стійкою потребою. З одного боку, це благо. Це стан впевненості, захищеності, опори на самого себе. З іншого – небезпека переоцінити свої можливості, заспокоїтися.

Вивчення факторів, що впливають на формування переваги успіху або уникнення невдачі, виявило ряд, що утворюють ці стратегії компонентів. Такі фактори виявилися найбільш впливовими, на думку вчених, які досліджували феномен успіху [5]:

- орієнтація на соціальні, а не на предметні і індивідуальні норми, бажання бачити відповідність більш високим стандартам якості, невдоволення досягнутим;
- сильніша регламентація і контроль ситуації;
- на високі досягнення частіше виявлялась нейтральна реакція, при досягненні справжнього успіху можна частіше зустрітися з осудженням, ніж з похвалою.

Причини невдачі і мови успіху. Невдача не є чимось випадковим. Її причини слід шукати в особистісних факторах, в низькому рівні мотивації, у відсутності компетентності. Часто причини невдачі полягають у тому, що людина ігнорує об'єктивні умови, не враховує матеріальну, громадську і психологічну дійсність.

На нашу думку, одним з факторів, який призводить до невдачі, може бути необґрунтований оптимізм у прийнятті рішень. Люди занадто часто переоцінюють власні шанси. Таким чином, суб'єкт збільшує мотивацію до сміливих, ризикованих дій, водночас він блокує раціональну оцінку можливостей і об'єктивних умов.

Оцінка умов – це не тільки аналіз того, що відбувається зараз, але також і передбачення ситуацій, які можуть виникнути в майбутньому. Уміння передбачити те що може статися, оцінити ймовірність – ось ключі до успіху.

Людина може адекватно оцінити умови, вибрати оптимальну програму дій, але зазнає невдачі при першій спробі її реалізації. На нашу думку, успішне виконання діяльності можливо тільки за умови сильної мотивації. Плани часто не реалізуються, тому що людині бракує цілеспрямованості, наполегливості, сміливості, і вона не має належної мотивації для їх реалізації. Продувати ідеї, складати досконалі програми та плани – недостатня умова успіху, на наш погляд.

Необхідно також певне мотиваційне напруження, пов'язане з реалізацією програм та планів. Іноді люди мобілізують всю свою енергію і час на підготовку до діяльності, а потім у них не вистачає сил для її виконання, для подолання перешкод. Найчастіше більшість з них орієнтовані на швидкий результат. А для тривалої мотивації тільки результативної установки недостатньо, необхідно також захоплення процесом діяльності.

Проаналізувавши економічну літературу [3], можемо виділити різні рівні домагань:

1. Високий реалістичний рівень домагань поєднується з упевненістю в цінності власних дій, прагненням до самоствердження, відповідальністю, корекцією невдач за рахунок власних зусиль; наявністю стійких життєвих планів з елементом ригідності;
2. Високий нереалістичний рівень домагань супроводжується вимогливістю до інших і обвинуваченням оточуючих; такі суб'єкти тривожні, не виносять підпорядкування, але нічого не роблять для реалізації власних планів, нетовариські та інфантильно-афективні;



3. Помірний рівень домагань властивий приймаючим себе в цілому суб'єктам; вони не шукають самоствердження, впевнені в собі, налаштовані на успіх, зіставляючи зусилля з цінністю досягнутого;

4. Низький рівень домагань поєднується із середніми можливостями суб'єкта, як правило, усвідомлюваними їм самим; установка на підпорядкування, очевидна безпорадність; скромні цілі і слабкість перед невдачею.

Таким чином, будуються стратегії досягнення успіху залежно від поставлених задач. Саме тому у деяких людей рівень мотивації набагато вищий, ніж у інших.

Поняття «успіху» є ключовим для будь-якої людини. Однак успіх має ієрархічну структуру і його можна розділити за факторами на ступінь самовдосконалення, професійні досягнення та життєвий успіх.

Щодо успішності, то можна виділити особистісну (внутрішню) успішність: відчуття задоволеності життям, повноти саморозкриття, втілення ідеалів самовіддачі – і професійну (зовнішню) успішність, яка зазвичай виражається в формальних показниках: професійному статусі, кваліфікаційній категорії. Очевидно, що незалежно від суб'єктивного сприйняття успіху, це – комплексне поняття. Успіх безпосередньо пов'язаний з потребами, тобто це стан, що переживається як відчуття (яскраве, але зазвичай недовгий) задоволеності будь-якої потреби: матеріальної, соціальної, духовної. «Незмінно успішних» людей в світі немає. Успішність – поняття відносне, що показує вміння узгодити з реальністю потреби і діяльність як сфери власної особистості. Внутрішній успіх можливий без зовнішнього, але зовнішній – неможливий без внутрішнього відчуття успіху – він просто перестає бути таким.

«Щасливий той, хто задовольняється тим, що у нього є», – говорили прадавні. Цей постулат не відповідає реаліям сучасного життя, проте багато в чому визначає психофізичне сприйняття успіху.

Так, наприклад, в середовищі «успішних менеджерів», представників середнього класу, останнім часом поширене таке соціальне захворювання, як метаболічний синдром X, що виникає саме від того, що зовні успішна людина знаходить невідповідність між своєю соціальною роллю, своїми потенційними можливостями і тією функцією, яку йому пропонує суспільство [2].

У різних областях діяльності вимір успіху проходить за схожими сценаріями, але з істотними відмінностями, оскільки кожен з видів діяльності має свою сферу соціального додатку, групу споживачів і, відповідно, свої цілі і завдання. При цьому зазначаємо, що так чи інакше успіх багато в чому пов'язаний з суспільним визнанням або всієї діяльності людини, або її окремих досягнень. Визнання широким загалом лежить в основі здатності екстраполяції успіху з однієї області в іншу.

Відомий вчений, лауреат усіх можливих премій і нагород має дуже високий шанс стати видатним політиком і отримати суспільне визнання в галузі законодавства саме за рахунок своїх наукових досягнень. Одночасно робота на державній службі, що супроводжувалася успішною реалізацією федеральних програм, додасть колишньому чиновнику балів при входженні в бізнес-середовище і дасть можливість почати нову – напевно успішну – кар'єру в галузі банківських інвестицій.

Соціальна мобільність успіху обумовлена і тим, що в сучасному суспільстві сфери діяльності перетинаються в соціально-економічному та інформаційному плані.

Трансформації успіху сприяє не тільки бажання розвинути і зміцнити свої позиції в суспільному житті, а й матеріальне благополуччя [5].

Коли ми говоримо про успіх, то маємо на увазі, що він є результатом комплексної дії. Причому не тільки дії, а й результату дії. Цей результат – мета – є неодмінною умовою успіху. Однак правило первинності мети діє не завжди. У ряді випадків успіх (в соціальному контексті) є самодостатньою цінністю, він же і буде метою, і для його досягнення цілком достатньо володіти необхідними атрибутами успішності і оволодіти необхідними навичками самопрезентації.

Одночасно вимальовується досить цікавий парадокс: можна бути успішним, не маючи відчутних результатів успіху. Необхідно чітко розділити абстрактне поняття успіху і його конкретне, прикладне значення. Залежно від того, до якої галузі ми застосовуємо визначення успіху, будуть різнитися і результати успіху, і його атрибути, супутні фактори, критерії оцінки [4].

Не можна говорити про атрибути успіху як світовому стандарті: занадто сильна ще соціальна різниця середнього класу в нашій країні і його аналога за кордоном. Те, що ми вважаємо показником успіху, давно стало нормою в інших країнах. Говорити про атрибути успіху в загальному – не зовсім коректно.

Для різних соціальних груп вони різні. І для окремих представників успішних людей вони різні. Однак спробуємо виокремити основні напрямки «атрибутики» як показник успіху і успішності.

На наш погляд, багато в чому успішність розвитку того чи іншого професіонала залежить від престижності факторів, а саме якості освіти, області діяльності, наявності зв'язку. Вельми складно уявити собі успішних дворника або вантажника. Так, можна виділити певні сфери людської діяльності, в яких присутній успіх як невід'ємна частина реалізації можливостей. Але і тут критерії оцінки успіху будуть різними. Що прийнятно для бізнесу – неприйнятно для науки, що прийнятно для науки – неприйнятно для політики.

Таким чином, на нашу думку, успіх – це здійснення мети і стан задоволення (щастя) від цього. І дійсно, чи можна вважати успішною людину, яка не здійснила жодного свого бажання, не довела до кінця жодної справи, не добилася в житті нічого з того, що планувала? Скоріше за все, ні. Вірогідно, успіх – це стан щастя від здійснення своїх цілей.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Мишаткина Т. В. Прикладная этика как «практическая философия» в системе высшего образования. *Этические аспекты образования XXI века*. 2001. С. 96–99. 2. Белкина А. С. Создание ситуации успеха. URL: http://www.erudition.ru/referat/ref/id.53107_1.html. 3. Либин А. В. Стратегии жизненного успеха и мотивация достижения. URL: http://www.elitarium.ru/2007/08/29/strategii_uspekha_i_motivacija_dostizhenija.html. 4. Прокофьев А. В. Плюрализация успеха: проблемы и парадоксы // *Этическая мысль*. Вып. 7 / под ред. А. А. Гусейнова. М. : ИФРАН, 2006. 342 с. 5. Життєва компетентність особистості : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. Київ : Богдана, 2003. 520 с.

ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА СУЧАСНИХ ЗМІ: ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 347.78(477)

Крамар А. О.

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

Анотація. Журналістська діяльність, як і всі види суспільно корисної діяльності, регулюється законом. Але деякі норми і положення, які є важливими для працівників ЗМІ, вимагають роз'яснення і коментування тому, що в наявному вигляді можуть негативно позначитися на медійній стабільності. Звернено увагу на такі дискусійні моменти, як охорона повідомлень, що мають інформаційний характер; недоторканність твору; охорона зображення громадянина у фотожурналістиці.

Ключові слова: інформація (повідомлення), правове регулювання, автор, журналістська діяльність, використання твору, інтелектуальні права.

Аннотация. Журналистская деятельность, как и все виды общественно полезной деятельности, регулируется законом. Но некоторые нормы и положения, которые являются важными для работников СМИ, требуют разъяснения и комментирования, так как в существующем виде могут негативно сказаться на медийной стабильности. Обращено внимание на такие дискуссионные моменты, как охрана сообщений, имеющих информационный характер; неприкосновенность произведения; охрана изображения гражданина в фотожурналистике.

Ключевые слова: информация (сообщение), правовое регулирование, автор, журналистская деятельность, использование произведения, интеллектуальные права.

Annotation. Journalistic activities, like all types of socially useful activities, are regulated by law. But some rules and regulations that are important for media workers require clarification and commentary, as they may negatively affect media stability in their current form. The article draws attention to such controversial points as protection of information messages, inviolability of communication works, and protection of the person's image.

Keywords: information (message), legislative regulation, author, journalism activity, usage of works, intellectual rights.

Авторського права спеціально для журналістів не існує; воно рівною мірою однакове для всіх громадян [1], які створюють кінцевий продукт творчою працею. Проте у такої специфічної сфери діяльності, як журналістика, є ряд особливостей, які вимагають додаткового глумачення тому, що вони або не враховані в законі [2], або недостатньо чітко і однозначно трактується, що викликає і може надалі викликати проблеми в регулюванні відносин між сторонами. До таких належать, наприклад, охорона повідомлень про події та факти, коментування, повторне використання творів журналіста в мережі Інтернет, використання редакцією ЗМІ зображення фізичної особи тощо. Журналістів нерідко звинувачують у порушенні авторських прав і прав, суміжних з ними. Не заперечуючи класичного положення про те, що відсутність провини не звільняє від відповідальності за порушення, все ж не можна забувати і про інший основоположний принцип: закон в ідеальному його розумінні повинен відображати уявлення суспільства про справедливість. Чітко виконувати можна тільки те, що чітко розумієш.

Журналістська діяльність міцно пов'язана з текстом та інформацією. Існують понад 400 визначень поняття «інформація» (так, можна трактувати її як форму зв'язку між тим, хто приймає, і тим, хто передає). Але в медійному побуті інформація найчастіше розуміється як відомості, що містяться в повідомленні, тобто як безпосередньо зміст повідомлення. Ймовірно, це одна з причин, за яким результат журналістської діяльності частіше називають «матеріалом» або «текстом», а не «твором». Будь-який твір можна трактувати як текст (вербальний, музичний, образотворчий), в той час як не будь-який текст є твором. Багато дослідників основним критерієм творів вважають творчість, яка робить саме цей твір саме цього автора неповторним. Ф. Шатобріан говорив, що «оригінальний письменник не той, якому ніхто не наслідує, а той, кому ніхто не в силах наслідувати». Оскільки склалося уявлення про те, що значна частина інформаційних повідомлень, що публікуються в ЗМІ, не відповідають критерію оригінальності, законом подібні тексти не визнаються об'єктами авторських прав.

Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права»: «повідомлення про новини дня або поточні події, що мають характер звичайної прес-інформації» не є об'єктами авторського права, тобто не охороняються законом [3]. Водночас цей закон не містить визначень самого поняття прес-інформації та літературного або письмового твору, до якого відносять журналістський твір. Ця прогалина у законодавстві не дає можливості однозначно віднести той чи інший журналістський матеріал до літературного твору або ж до звичайної прес-інформації. А отже, межа між цими поняттями, що і визначає долю журналістського твору, часто проводиться суддями із великою часткою суб'єктивізму. Знову ж таки, щоб віднести інформаційне повідомлення до об'єктів, що охороняються авторським правом, треба робити акцент на оригінальному способі вираження повідомлення. Наприклад, у деяких країнах тексти газетної замітки чи новин підлягають авторській охороні, проте новинний елемент цих повідомлень не охороняється. Тут найбільш близька позиція А. Г. Ріхтера, обґрунтована ним у «Правових основах журналістики»: «...Своє право, на яке розповсюджується новинне повідомлення, можливо захистити, надавши докази витрачених власних зусиль (наприклад, праці репортера) або грошових коштів (контракт з агентством – автором першого за часом повідомлення) для отримання інформації. В іншому випадку буде йтися про неправомірне присвоєння чужого твору» [4].

Самі собою факт і подія, звичайно, не належать нікому. Відомими всім вони стають з того моменту, як про них повідомлено. Той, хто виклав відомості про подію в об'єктивній формі та / або організував доведення цієї форми до публіки, і повинен володіти винятковим правом на використання створеного матеріалу. Відповідно до Закону «Про інформаційні агентства» «при поширенні повідомлень і матеріалів інформаційного агентства іншим засобом масової інформації посилення на інформаційне агентство обов'язкове» [5]. Тобто повідомлення, яке розповсюджується, визнається об'єктом, що належить агентству (як правило, це службовий твір, виключне право на яке належить роботодавцю).

Е. П. Гаврилов, погоджуючись з тим, що повідомлення про події та факти не є об'єктами авторського права в силу такого ж положення, що міститься в Бернській конвенції, проте вважає, що «якщо таке повідомлення є оригінальним, унікальним, воно має бути визнане об'єктом авторського права...». Як бачимо, в основі протиріччя все ті ж критерії – «оригінальність, унікальність», які не роз'яснюються, внаслідок чого залишається відкритим питання: йдеться про унікальність чого саме – події, манери викладення або форми?

О. Р. Самарцев, розмірковуючи про новини, пише: «Питання про те, що таке справжня новина – одна з принципових проблем. Соціальна цінність новин – явище багатофакторне, що вимагає усвідомленого прагматичного підходу, аналізу так званих факторів цінності новин» [6]. Тобто при підготовці новинного повідомлення для його подальшого оприлюднення в медійному середовищі часто проводиться не технічна робота, а відбувається творча праця, що полягає у відборі фактів, обґрунтуванні інформаційного приводу, передбаченні реакції аудиторії тощо. М. І. Шостак, аналізуючи «жорсткі новини» (hard news), зазначає, що «це – закінчена форма, з усіма необхідними атрибутами: особливими можливостями впливу, особливим стилем і ритмом, особливою композицією» [7].



Варіант вирішення цієї проблеми – роз'яснення в законодавстві положення «повідомлення про події та факти не є об'єктом авторських прав»: такими вони можуть стати після їх оприлюднення. Тобто, як підкреслює А. Р. Єрмакова, важливо визначити, «йдеться про захист новин до або після їх публікації» [8]. Від цього залежать і способи захисту: в одному випадку можна говорити про захист виключного права на результат інтелектуальної діяльності, у другому – про свободу інформації.

Один з жанрів, який активно використовується в журналістиці, – коментар. Коментувати можна не тільки події, факти або явища, а й твори – статті, фейлетони тощо. Етичні межі діяльності коментатора значною мірою визначені «медійним саморегулюванням, покликаним стримувати журналістику в рамках, вироблених правил і стандартів» [9]. Але «факт і думка» і «твір і думка» – це різні поняття. Якщо перше з них знайшло широке відображення як у публікаціях про права та обов'язки журналіста, так і в судовій практиці, то друге значно ускладнює діяльність редакцій ЗМІ, тому що без згоди автора твору не допускається його доповнення ілюстраціями, коментарями чи якими б то не було поясненнями.

У загальному вигляді це називається «правом на недоторканність твору». Але, по-перше, коментар чи інше пояснення, розташовані поруч з твором, за визначенням не можуть вплинути на недоторканність твору, оскільки не перетинаються з ним.

По-друге, виходить, що редакція, прийнявши рішення друкувати «які б то не було пояснення» до опублікованого нею матеріалу, зобов'язана заздалегідь просити автора цього матеріалу про його згоду, що, своєю чергою, обмежує конституційне право на свободу слова і думок.

По-третє, чи можна вважати доповнення твору – наприклад, рецензії, мистецтвознавчої статті або есе – ілюстрацією (обкладинка книги, фотографія сцени спектаклю, афіша, панорама виставкового залу тощо) посяганням на недоторканність твору, тим більше, що вони навіть виражені в різних об'єктивних формах: одне – вербальне, інше – образотворче?

Багато друківаних ЗМІ використовують фотографічні матеріали. В цілому цей процес регламентується тими ж нормами, що і використання будь-якого іншого твору. Виключне право спочатку належить автору або іншому правовласнику і тільки з його згоди цей твір можна відтворювати, поширювати, переробляти, імпортувати, повідомляти в ефір, доводити до загального відома тощо, якщо інше не передбачено законом. Аналіз порушень дає підстави говорити про такі їх причини:

- використання в друківаних ЗМІ фотографій, використаних без згоди правовласників з Інтернету;
- незнання про те, що інтелектуальні права не залежать від права власності на матеріальний носій, отже, перехід права власності на річ не тягне надання інтелектуальних прав на твір (а деякі редакції все ще продовжують купувати листи і рукописи письменників, фотографії з упевненістю, що тепер мають право це друкувати);
- несанкціоноване використання фотографій при створенні колажів;
- спотворення фотографічних творів через нанесення на них написів;
- оприлюднення зображення громадянина без його згоди.

Вищевказане важливе не тільки для художників, співробітників рекламних агентств, видавців, а й для фотожурналістів, тележурналістів, редакцій газет і журналів, інформативних агентств. У статті дано вичерпний перелік осіб, за згодою яких зображення громадянина може бути використано: сам громадянин; в разі його смерті – діти і чоловік / дружина, що пережив(-ла); за їх відсутності – батьки. Вказуються також три випадки, коли згода не потрібна:

- якщо громадянин позував за плату;
- якщо використання зображення здійснюється в державних, громадських чи інших публічних інтересах;
- якщо це зображення отримано при зйомці, в місцях, відкритих для вільного відвідування або на публічних заходах за винятком випадків, коли таке зображення є основним об'єктом використання.

Деякі фрагменти можуть викликати тлумачення і тому вимагають осмислення, а в подальшому – додаткових пояснень. По-перше, саме собою позування за плату повинно бути оформлено в простій письмовій формі. Нічого не сказано про те, чи є безкоштовна фотосесія автоматичним дозволом громадянина на використання зображення. Отже, письмова угода покликана забезпечити відсутність претензій у майбутньому.

По-друге, законодавець не пояснює прямо, що таке «інші публічні інтереси».

По-третє, визначення «місця, вільного для відкритого відвідування» теж не цілком розкрито: чи належить до них, наприклад, кафе? І чи завжди можна використовувати зображення громадянина, якщо воно отримано шляхом зйомки в таких, вільних для відкритого відвідування місцях, як поліклініка, пляж?

І, по-четверте, потребує коментаря вираз «основний об'єкт використання». Якщо інтерв'ю з громадянином редакція ілюструє його портретом, то основний об'єкт, через який читач купує газету, – все ж таки текст інтерв'ю, а не портрет. З іншого боку, якщо цей портрет винесений на обкладинку журналу і займає майже всю площу обкладинки, а інтерв'ю стандартно розташоване всередині видання – чи є в цьому випадку зображення основним



об'єктом використання, яким воно є, якщо буде використано, наприклад, на сувенірному календарі (тобто тим об'єктом, без якого матеріальний носій втрачає сенс)?

Як бачимо, ці два права – фотожурналіста і зображеного на фотографії громадянина – нерозривно пов'язані. Тобто автор фотознімку повинен отримати дозвіл на використання зображення і тільки після цього може сам вирішувати? Як використовувати свій твір.

Наприклад, в навчальній газеті, телепрограмі, відеозаписі чи в навчальному посібнику, присвяченому мистецтву портрета, буде використана фотографія картини (портрета). Оскільки йдеться про видання або передачі навчального характеру, у художника дозволу питати не треба. Але як бути зі згодою зображеного на портреті громадянина? Безумовно, ця ситуація змодельована за однією лише формальною ознакою, але вона можлива, що небажано для працівників ЗМІ.

Тільки автор може вирішити, чи цілком завершено його твір, настав час для його опублікування або передачі в ефір тощо. Але перед журналістами та іншими користувачами стоїть питання: як дізнатися про те, чи дійсно твір, який редакція хоче використовувати, наприклад, в огляді або в вигляді цитати, оприлюднено правомірно?

Однак в Інтернеті є безліч різноманітних матеріалів, до появи яких на сайтах їх автори не мають відношення, через те, що певні «доброзичливці» викладають для загального відома листи, нариси, оповідання, статті своїх друзів і знайомих. Але журналіст, як і будь-який інший користувач, який не володіє цією інформацією, не може знати і не зобов'язаний знати про те, чи правомірно оприлюднені ці твори або з порушенням авторських прав. Відповідальність повинен нести той, хто оприлюднив або розповсюдив, а не той, хто придбав контрафактне видання в магазині.

Правильне за формою положення (незнання закону не звільняє від відповідальності) в деяких випадках може виявитися не цілком справедливим по суті: наприклад, журналіст може стати без вини винуватим. Звичайно, у нього є можливість зняти з себе звинувачення, вказавши на істинного порушника; але, по-перше, це пов'язано з витратою сил і часу, і, по-друге, сайт на той час може перестати існувати і послатися просто не буде на що. Положення «про відсутність провини» має бути обговорено і журналістським співтовариством з метою вироблення коректного і точного формулювання.

Можна констатувати, що проблема захисту інтелектуальних прав в сучасній журналістиці залишається актуальною і злободенною і одна з причин криється в недостатній деталізації цілого ряду понять і визначень, що призводить до різного тлумачення. Закон, залишаючись єдиним для всіх, повинен бути всім зрозумілий; тільки тоді процес перетворення незнання в знання буде оптимальним.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Про громадянство України : Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2235-14>. 2. Загальні положення про право інтелектуальної власності; авторське право; суміжні права : Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/para2212>. 3. Про авторське право і суміжні права : Закон України від 23.12.1993 № 3792-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>. 4. Рихтер А. Г. Правовые основы журналистики : хрестоматия. М., 2004. 243 с. 5. Про інформаційні агентства : Закон України від 28.02.1995 № 74/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/95-%D0%B2%D1%80>. 6. Самарцев О. Р. Творческая деятельность журналиста. М. : Акад. проект, 2007. 528 с. 7. Шостак М. И. Репортер: профессионализм и этика. М. : РГБ, 2009. 8. Ермакова А. Г. Право интеллектуальной собственности в сфере периодической печати. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2002. 323 с. 9. Федотов М. А. Настольная книга медийного саморегулирования. М. : Творческий центр ЮНЕСКО, 2009. 432 с.



РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 331.101.3:005.95/.96

Кучук А. О.

Студент 2 курсу
факультету економічної інформатики ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто питання щодо економічної ролі нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві в сучасних умовах розвитку. Наведено методи нематеріального стимулювання працівників та зазначено їх вплив на продуктивність роботи всього підприємства. Проведено SWOT-аналіз нематеріальної мотивації, на основі якого зроблено висновки щодо важливості формування та використання такого виду мотивації.

Ключові слова: мотивація, персонал, нематеріальна мотивація, продуктивність, види мотивації, методи нематеріальної мотивації, SWOT-аналіз, роботодавець.

Аннотация. Рассмотрены вопросы, касающиеся экономической роли нематериальной мотивации персонала на предприятии в современных условиях развития. Приведены методы нематериального стимулирования работников и указано их влияние на производительность работы всего предприятия. Проведен SWOT-анализ нематериальной мотивации, на основе которого сделаны выводы о важности формирования и использования такого вида мотивации.

Ключевые слова: мотивация, персонал, нематериальная мотивация, производительность, виды мотивации, методы нематериальной мотивации, SWOT-анализ, работодатель.

Annotation. This article discusses issues related to the economic role of non-financial motivation of staff in the enterprise in modern conditions of development. The methods of non-material incentives for workers and their impact on the performance of the entire enterprise. A SWOT-analysis of non-material motivation was also conducted, on the basis of which conclusions were made about the importance of the formation and use of this type of motivation.

Keywords: motivation, personnel, non-material motivation, productivity, types of motivation, methods of non-material motivation, SWOT-analysis, employer.

На сьогодні, в умовах швидкого розвитку технологій і все більшої автоматизації процесів на підприємстві, головним ресурсом, що приносить найбільший прибуток компанії залишається персонал. Знання і вміння правильно організувати та управляти людськими ресурсами є надто важливим питанням для підвищення рівня продуктивності всього виробництва.

Нематеріальна мотивація працівників є порівняно новим методом в управлінні персоналом, саме тому останнім часом, все більше учених почали більш детально досліджувати цю тему. Так, питання нематеріального стимулювання, теорії нематеріальних систем мотивації, а також методам впровадження нематеріальної мотивації на підприємстві були присвячені праці відомих зарубіжних і вітчизняних учених, таких як: В. Гончар, Е. Лоулер, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, М. Мескон, Л. Портер, А. Азарова, О. Грішнова, С. Іванов, В. Лаптев, Г. Іванченко, Л. Колот, Г. Назарова, Е. Степанова та ін.

Проте, незважаючи на значний теоретико-практичний доробок з цієї проблеми, на нашу думку, недостатньо дослідженими є питання, що стосуються важливості формування та використання нематеріальних методів стимулювання праці, без залучення яких систему заохочення персоналу до ефективної праці не можна вважати цілісною. Саме тому існує необхідність у подальшому дослідженні теми нематеріальної мотивації персоналу.

Метою цієї статті є визначення значення та ролі нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві в сучасних умовах розвитку.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1]. Відповідно до цього розрізняють різні її види. Повний їх перелік зображено на рис. 1 [2].

Як відомо, у всі часи найкращим мотиватором до праці у людей були матеріальні речі, такі як рівень заробітної плати, різноманітні бонуси та премії за швидкість та якісь їх роботи.

Проте з кожним роком все складніше знайти людину у світі бізнесу, яка погодилась би працювати лише за гроші, нехай і у різних їх проявах.

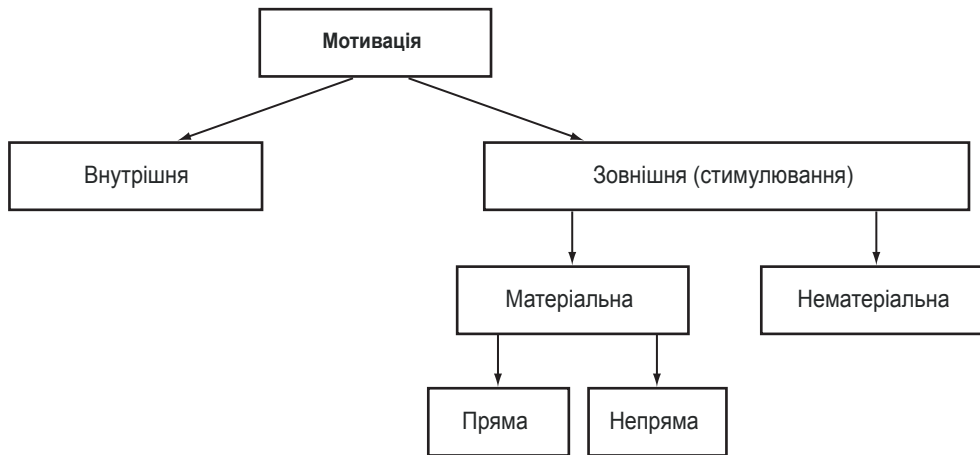


Рис. 1. Види мотивації

Більшість кваліфікованих кадрів у роботі цінують власний комфорт і впевненість у майбутньому. Наявність нематеріальних стимулів може значно підвищити лояльність персоналу, а іноді може бути одним із ключових мотивів роботи співробітників у компанії. А це значить, що для досягнення кращих результатів на підприємстві роботодавці повинні змінити свій фокус уваги в сторону нематеріальної мотивації працівників.

Проте у сучасних умовах та темпах розвитку можна говорити, що роль такої системи мотивації недооцінена. У більшості компаній вона використовується не повною мірою або не використовується зовсім. Перш за все, це пов'язано з бажанням керівників удосконалити насамперед матеріально-технічну базу підприємства, не відходячи від традиційних методів управління. Але важливо розуміти, що використання матеріального заохочення без орієнтування на нематеріальну мотивацію не принесе такого позитивного ефекту як при використанні цих двох методів.

Нематеріальна мотивація – це процес, спрямований на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи. Оскільки поліпшення умов роботи на підприємстві потребує проведення організаційних, технічних, психологічно-фізіологічних, соціально-економічних, суспільних заходів, то системи нематеріального стимулювання нерозривно пов'язані з цими заходами [3].

Проаналізуємо наявні методи нематеріальної мотивації персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

Методи нематеріальної мотивації персоналу [4; 5]

№	Метод	Переваги	Недоліки
1	Можливість кар'єрного зростання	привертає амбіційних лідерів забезпечує підприємству кадровий резерв	існує ризик демотивації лідерів у випадку нереалізованих амбіцій
2	Подарунки до свят	підвищує лояльність персоналу	потребує фінансових затрат
3	Гнучкий графік робочого часу	дозволяє працівникам працювати у зручний для них час	можливі деякі складнощі щодо погодження часу роботи між відділами
4	Пріоритетне отримання нового обладнання	мотивує до підвищення кваліфікації, професійного зростання	суттєві фінансові витрати
5	Можливість планування відпустки, надання додаткової відпустки	мотивує головним чином молоді сім'ї та батьків з малими дітьми	передбачається більш інтенсивна праця співробітників, що залишаються на робочих місцях
6	Подяка за ефективну працю	не потребує додаткових фінансових витрат	у випадку суб'єктивізму керівника може стати демотиватором для інших працівників
7	Проведення корпоративних свят	згуртовує колектив	потребує фінансових витрат

Для більш якісного дослідження нематеріальної мотивації співробітників та визначення необхідності її формування та впровадження на підприємстві буде використано SWOT-аналіз (табл. 2).

Виходячи з проведеного вище аналізу можна говорити про важливість нематеріальної системи мотивації персоналу на підприємстві, сильні сторони якої значно переважають.

SWOT-аналіз системи нематеріальної мотивації

СИЛЬНІ СТОРОНИ	СЛАБКІ СТОРОНИ
<ul style="list-style-type: none"> – Послідовна політика розвитку та підготовки кадрів. – Високий рівень освіти, трудових навиків та кваліфікації персоналу. – Готовність до засвоєння нової техніки та технологій для дослідження конкурентних переваг. – Високий рівень продуктивності праці та якості продукції. – Підтримання морального здоров'я персоналу. – Дружні стосунки в колективі 	<ul style="list-style-type: none"> – Потреба в додаткових фінансових затратах. – Велика чисельність персоналу. – Переманювання фахівців з боку конкурентів. – Присутність суб'єктивізму керівників
МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
<ul style="list-style-type: none"> – Сильний корпоративний бренд та привабливий компенсаційний пакет. – Сильна соціальна політика. – Високий рівень лояльності й задоволеності персоналу. – Відсутність «професійного вигорання» у працівників 	<ul style="list-style-type: none"> – Активні (агресивні) дії конкурентів з переманювання персоналу. – Демотивація працівників, у випадку суб'єктивізму керівника. – Перенавантаження деяких працівників. – Можливість непорозуміння між працівниками щодо робочого часу

Вона не лише формує лояльний персонал, а й значно підвищує рівень продуктивності всього підприємства, що є однією з головних його цілей.

Проте варто розуміти, що повний перехід на такий вид мотивації не принесе бажаного результату, оскільки завжди для задоволення базових потреб людства необхідні певні матеріальні ресурси.

Отже, говорячи про ефективне управління людськими ресурсами, надважливим є повне розуміння потреб і бажань всього персоналу, адже лише в такому випадку можливо сформувати ефективну систему мотивування, яка буде поєднувати в собі як матеріальні, так і нематеріальні фактори.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Агавердієва Х. Ф.

Література: **1.** Колот Л. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 345 с. **2.** Леднев К. А. Нематеріальна мотивація співробітників консалтингової організації. *Історическая и соціально-образовательная мысль*. 2014. №1. С. 207–209. **3.** Лаптев В. І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. № 5. С. 49–52. **4.** Гончар В. В., Обухова Н. О. Методи нематеріального мотивування персоналу на промислових підприємствах у кризовий період. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. № 2. С. 125–131. **5.** Степанова Е. Р. Стимулювання персоналу підприємства в умовах економічної та політичної кризи. *Бізнес Інформ*. 2014. № 6. С. 390–393. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_6_68.

ФРІЛАНС: РОЗВИТОК І ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УКРАЇНІ

УДК 34(477)

Кучук А. О.

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

Анотація. Розглянуто питання, що стосується сфери фрілансу. Проаналізовано стан і розвиток фрілансу в Україні. Зроблено акцент на перспективах його правового регулювання в країні. Доведено, що можливі зміни в Кодексі законів про працю України щодо правового регулювання фрілансу будуть мати позитивний вплив як на розвиток населення, окремих особистостей, так і на розвиток науково-технічного прогресу й економіки країни в цілому.

Ключові слова: фріланс, фрілансер, правове регулювання, зайнятість, ринок праці, розвиток, держава.

Аннотация. Рассмотрен вопрос, касающийся сферы фриланса. Проанализировано состояние и развитие фриланса в Украине. Сделан акцент на перспективах его правового регулирования в стране. Доказано, что возможны изменения в Кодексе законов о труде Украины относительно правового регулирования фриланса будут иметь положительное влияние как на развитие населения, отдельных личностей, так и на развитие научно-технического прогресса и экономики страны в целом.

Ключевые слова: фриланс, фрилансер, правовое регулирование, занятость, рынок труда, развитие, государство.

Annotation. In this article the question concerning the scope of freelancing. The state and development of freelance in Ukraine is analyzed. The emphasis is placed on the prospects of its legal regulation in the country. It is proved that possible changes in the Code of Labor Laws of Ukraine regarding the legal regulation of freelance will have a positive impact on the development of the population, individuals, and the development of scientific and technological progress and the economy of the country as a whole.

Keywords: freelance, freelance, legal regulation, employment, labor market, development, state.

На сьогодні швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та, перш за все, всесвітньої мережі Інтернет відкрило нові можливості та віртуальні простори для господарської діяльності. Без перебільшень можна сказати, що вже почала формуватися і неспинно розвиватися особлива інтернет-економіка країни і відповідні їй електронні ринки й електронні бізнеси. Таким чином, всі інформаційно-комунікаційні технології відкривають нові можливості для стабільного функціонування та стрімкого розширення ринку самозайнятості, інакше кажучи – фрілансерів.

Фріланс є порівняно новою сферою в економіці країни, але все більш досліджуваною в останні роки. Так, питанню фрілансу, його значенню та розвитку були присвячені праці таких відомих зарубіжних і вітчизняних учених, як: М. Рой, Д. Смалбоун, Дж. Кітчінг, Д. Стребков, А. Шевчук, О. Кузьмін, О. Скибінський, Н. Солянчук, Л. Лескова, О. Грішнова, О. Савченко та ін.

Проте, незважаючи на значний теоретико-практичний доробок з цієї теми, на нашу думку, недостатньо дослідженими є питання, що стосуються важливості та перспектив правового регулювання фрілансу в Україні. Саме тому існує необхідність в подальшому дослідженні теми фрілансової діяльності та необхідності її правового регулювання.

Метою цієї статті є комплексний аналіз сучасних умов реалізації трудового потенціалу працівника-фрілансера та дослідження перспектив правового регулювання фрілансу в Україні.

У сучасній інтерпретації фріланс – це робота, зміст якої полягає в тому, що деяка особа або фірма для виконання певної задачі наймає собі людину, котра може знаходитися в іншому місті або навіть в іншій країні [1], тобто фріланс – це форма самостійної зайнятості фрілансера [2], незалежних висококваліфікованих працівників, які не перебувають у штаті організацій, а самостійно надають послуги замовникам завдяки використанню інформаційно-комунікаційних технологій, без укладання трудового договору [3, с. 376].

Відсутність будь-яких обмежень у виборі професій, проектів та роботодавців; гнучкість графіку й, як наслідок, висока адаптивність до непередбачуваних змін у власних планах; зручність та комфорт їх робочого середовища приваблює чи не кожного офісного працівника, адже переваги такого виду заробітку очевидні і завжди у всіх на

слуху. Саме тому весь світ з кожним роком зустрічає все більше нових спеціалістів, які вийшли за межі традиційної системи працевлаштування і які прагнуть працювати рівно стільки, скільки їм необхідно для задоволення власних потреб і не хвилиною більше.

В умовах глобалізації ринку праці та розвитку конкуренції Україна також не відстає від світових тенденцій щодо зростання і розвитку сфери фрілансу. Найбільше спеціалістів, що працюють віддалено, зосереджено в сфері інформаційних технологій (ІТ), яка в наш час важлива для будь-якої країни, однак для України вона має особливе значення, тому що саме ця сфера є яскравим представником інноваційної економіки, яка базується на знаннях та компетенціях людини. Підтвердженням розвитку сфери ІТ в Україні є рейтинг міжнародної організації ІАОР (International Association of Outsourcing Professionals) за 2019 рік, де 17 українських компаній увійшли до 100 найкращих у сфері фрілансу у світі, а Україна посідає четверте місце у світі за кількістю спеціалістів у цій сфері після США, Росії та Індії [4; 5].

В Україні, за даними Freelancehunt (платформи фрілансерів), на 2019 рік кількість зареєстрованих фахівців на платформі склала 478 тис. осіб, що на 150 тис. осіб більше, ніж у 2018 році. Кількість замовників збільшилась до 171 тис. осіб, а кількість проєктів становить 579 тис. за час існування платформи [6]. За даними Раупеер, кількість українців, які працюють на аутсорсингу, порівняно з другим кварталом минулого року зросла на 30 %. Динаміку змін кількості фрілансерів в Україні за квартали 2018 та 2019 рр. наведено на рис.1.

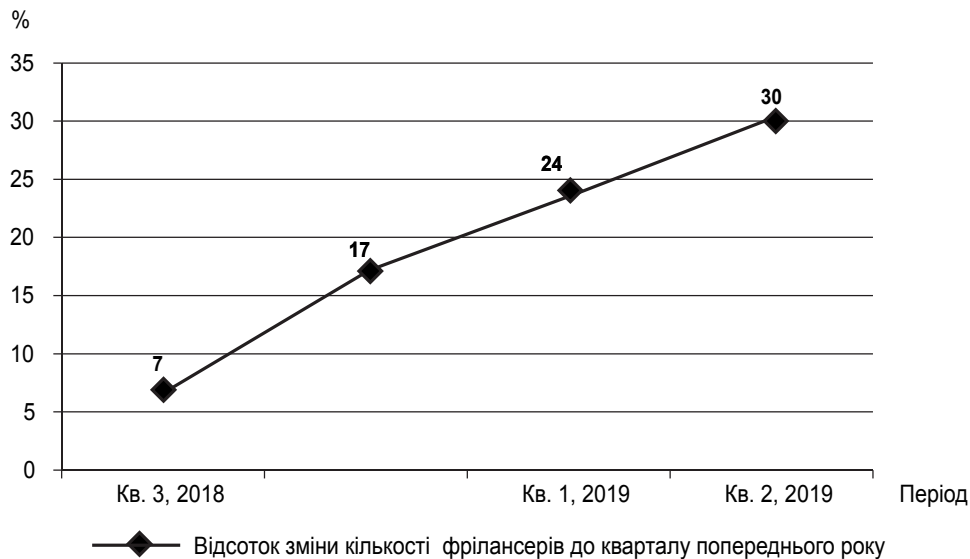


Рис. 1. Динаміка чисельності фрілансерів в Україні [7]

Проте, незважаючи на значно швидкі темпи зростання кількості населення, зайнятого дистанційно, в Україні не створено системи законодавчих актів щодо регулювання та розвитку такого виду діяльності.

На сьогодні фрілансова діяльність практично не контролюється державою та не враховується в статистиці. Державна служба зайнятості України та система адміністративних стягнень також не мають важелів забезпечення дистанційної роботи гарантіями, оскільки фрілансери здебільшого не сплачують податків і соціальних внесків до казни держави. Така ситуація може не лише негативно впливати на працівників такого виду діяльності, а й на рівень життя всього населення, адже не менш важливим залишається і питання побудови та розвитку інформаційного суспільства в Україні. Одним з головних інструментів для досягнення мети є фрілансова діяльність та умови її існування.

Крім того, існують й інші перспективи правового регулювання фрілансу в країні. Перш за все, для України як держави розвиток фрілансу – це нові можливості розвитку економіки. Суспільство більше не буде мати обмежень у питанні працевлаштування. З'явиться більше можливостей працевлаштування для осіб з обмеженими можливостями, жінок, які мають малолітніх дітей, та студентів, що значною мірою знизить рівень безробіття в країні [8].

Позитивним і не менш важливим наслідком буде підвищення рівня життя населення та рівня розвитку країни в цілому, адже, освоївши нову бізнес-реальність за всіма правилами чинного законодавства, фрілансери стануть повноцінними учасниками ринку праці і будуть зобов'язані сплачувати установлений відсоток податку у казну держави, яка, своєю чергою, буде гарантувати таким особам повний захист їх прав, що виникають у трудових відносинах.

З легалізацією віддаленої роботи країна зможе уникнути проблем з громадянами, що позбавлені права на пенсії, адже однією з головних умов зрівняння в правах фрілансерів з офісними робітниками є укладання трудового договору зі сплатою внесків до Пенсійного фонду.

Крім того, сплата пенсійних внесків підвищує прив'язку громадян до своєї країни та зменшує ризик еміграції громадян у найбільш продуктивному віці, а саме молодих спеціалістів у сфері ІТ. Оскільки, прив'язавши програмістів до певної території і створивши їм гідні умови для особистого розвитку, ми забезпечимо розвиток цього напрямку на роки вперед, а, як зазначалося раніше, саме спеціалісти цієї сфери займають найбільший відсоток ринку фрілансу, і, що більш важливо, саме вони та їх праця сприяє найбільш стрімкому розвитку всієї України.

Отже, проаналізувавши ринок фрілансу в Україні та перспективи його правового регулювання, можна стверджувати, що всі зміни та нововведення щодо закріплення такого виду діяльності на тому ж рівні що й робота в офісі є доцільними в нашій країні, адже матимуть неабиякий позитивний вплив на соціально-економічний розвиток країни.

Побудова національної інфраструктури, підтримка існуючих та створення нових українських бірж аутсорсингу / фрілансу, а також формування систем гарантування та правового регулювання праці дистанційних співробітників забезпечить розвиток фрілансу як повноцінної форми зайнятості, що в результаті дозволить знизити рівень безробіття та трудової міграції до інших країн, позитивно вплине на ВВП України, принесе дохід у бюджет і значно покращить рівень життя населення.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Лескова Л. Ф. фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. № 3. С. 22–25. 2. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрілансери в інформаційній економіці: як росіяне освоюють нові форми організації труда и зайнятості (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): препринт WP4/2009/02. М., 2009. С. 7. 3. 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. 4. Made in Ukraine як бренд. ІТ-успіхи незалежної України. URL: <https://rubryka.com/blog/it-ukraine-success/>. 5. Грیشнова О. А., Савченко О. О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12. 6. Офіційний сайт інтернет-біржі Freelancehunt. URL: <https://freelancehunt.com/>. 7. Payoneer. Index Economy-Gig Global T. // Payoneer. 2019. URL: <https://www.payoneer.com/resources/>. 8. Солярчук Н. Ю. Фріланс як інструмент зниження рівня безробіття в Україні // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26–27 вересня 2013 р.). Одеса : Атлант, 2013. С. 239–240.

ПСИХОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ В ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

УДК 159.99

Кушніренко В. С.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто психологічну сторону конфліктів у трудовому колективі. Проаналізовано основні причини виникнення та стадії розвитку трудового конфлікту. Розкрито методи розв'язання конфліктів і можливі профілактичні заходи, які в майбутньому сприятимуть запобіганню можливих суперечок.



Ключові слова: конфлікт, трудовий конфлікт, конфліктоген, ескалація конфлікту, профілактика конфліктів.

Анотація. Рассмотрена психологическая сторона конфликтов в трудовом коллективе. Проанализированы основные причины возникновения и стадии развития трудового конфликта. Раскрыты методы решения конфликтов и возможные профилактические меры, которые в будущем будут способствовать предотвращению возможных споров.

Ключевые слова: конфликт, трудовой конфликт, конфликтоген, эскалация конфликта, профилактика конфликтов.

Annotation. The article deals with the psychological side of conflicts in the work collective. The main causes of the emergence and stages of development of the labor conflict are analyzed. The methods of conflict resolution and possible preventive measures, which in the future will help to prevent possible disputes, are disclosed.

Keywords: conflict, labor conflict, conflictogen, escalation of conflict, conflict prevention.

Суспільство не може існувати як цілісна система без протиріч, суперечок, зіткнення ідей і життєвих позицій. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти. Соціальна організація, підприємство або фірма, у складі яких є трудовий колектив, що здійснює різноманітну діяльність, не може уникнути проблеми улагоджування конфліктів. Проблема дослідження конфлікту у трудовому колективі набула особливого значення, бо конфлікт негативно позначається на функціонуванні та роботі організації, дестабілізує її, призводить до непорозумінь співробітників. Керівникові життєво необхідно уміти контролювати конфлікти й управляти ними, а також запобігати їхній появі.

Історія конфлікту бере свій початок у добу первісного суспільства, проте перші цілісні концепції конфлікту з'явилися на межі ХІХ–ХХ ст. Перші дослідження проблеми конфліктів, що дійшли до нас, відносяться до VII–VI ст. до н. е. Китайські мислителі того часу вважали, що джерело розвитку всього існуючого – у взаєминах властивих матерії позитивних (Ян – світлий) і негативних (Інь – темний) сторін, що перебувають у постійному протиставленні і призводять до конфронтації їх носіїв [3].

Термін «конфлікт» має багато тлумачень, проте більшість учених його трактують як відсутність згоди між двома або більше сторонами, які можуть бути фізичними особами або групою працівників. Кожна сторона робить все можливе, щоб була прийнята її точка зору, і перешкоджає це зробити іншій стороні.

Трудовий конфлікт є різновидом конфлікту і виступає формою розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин з певних причин. Кожному керівнику дуже важливо за короткий термін вирішити проблему трудового конфлікту, бо він є сповільнювачем ефективної роботи організацій та підприємств. І трудові конфлікти часто розглядають як «соціальне захворювання».

Щоб визначитися з методом вирішення проблеми і як лікувати колектив, спочатку необхідно проаналізувати причину або причини виникнення конфлікту.

Студопедія [4] виділяє такі причини виникнення конфліктів у трудовому колективі:

- незадовільність головною метою діяльності підприємства (розходження у думках робітників щодо мети діяльності колективу по суті паралізує його; цей конфлікт частіше відбувається під час організації колективу або при переорієнтуванні його діяльності);
- несправедлива суспільна оцінка діяльності колективу (вона може привести до конфлікту не у середині колективу, а з адміністрацією чи з іншим колективом);
- поведінка, що суперечить загальноприйнятим у колективі нормам (виникає при порушенні одним членом колективу або цілою групою певних встановлених норм поведінки, також виникає при появі у колективі нових людей, не знайомих з традиціями колективу, або тих, які не сприймають ці традиції);
- несумісність культурних рівнів членів колективу (провідну роль відіграють не тільки освіченість людей, але і їх виховання, етична поведінка, якщо рівень виховання у певних членів колективу невисокий, то конфлікти стають ймовірним явищем);
- психологічну несумісність (коли в колективі є люди зовсім із різними, навіть протилежними характерами, темпераментами).

Зазначені вище причини можливих конфліктів у колективі можна передбачити ще під час його формування, але дедалі частіше більшість із них ніхто не враховує, що і призводить до негативних наслідків. Щоб колектив працював злагоджено, його формування не повинно бути випадковим. Потрібно ретельно підбирати працівників не тільки за професійною ознакою, але й враховувати рівень виховання, психологічний стан, темперамент та етичну поведінку.

Конфлікти можуть виникати як на вертикальному рівні (коли робітники вступають у конфлікт із адміністрацією або з провідною вищою організацією), так і на горизонтальному рівні (коли конфліктують між собою рівноправні члени колективу або два рівноправні колективи).

За змістом конфлікти трудового колективу поділяють на чотири групи: виробничо-технологічні, економічні, адміністративно-управлінські та соціально-психологічні [4].

Дитячий фонд ООН, ЮНІСЕФ [1] вважає, що будь-який конфлікт має такі стадії розвитку:

1) виникнення конфліктної ситуації відбувається при зіткненні суб'єктів суспільства або колективу, інтереси, переконання, потреби та інтереси яких істотно відмінні.

2) усвідомлення конфлікту настає тоді, коли хоча б один із його учасників починає відчувати дискомфорт у спілкуванні з іншими, критично і недоброзичливо думає про них або уникає контактів з ними.

3) початок відкритого протистояння – момент, коли один з учасників наважується на заяву або погрозу. Інший у відповідь також починає діяти: захищатися чи нападати.

4) ескалація (розвиток) конфлікту. На цьому етапі сторони відкрито заявляють про свої позиції та висувають вимоги. Вони можуть і не усвідомлювати власних інтересів, не розуміти глибинної суті конфлікту. Сторони часто вдаються до конфліктогенів – слів або дій, що розпалюють конфлікт. На цій стадії конфлікт може розвиватися поступово і досить тривалий час, а може мати бурхливий, швидкий розвиток. Тут велику роль відіграє середовище, в якому відбувається конфлікт. Оточуючі сили можуть або підтримувати одну з конфліктуючих сторін, або стримувати обидві сторони, або бути нейтральними.

5) завершення конфлікту можливе у разі його розв'язання (досягнення компромісу), згасання конфлікту через втрату зацікавленості учасників до предмета протистояння або відсторонення одного з опонентів [7].

Таким чином, серед конфліктуючих сторін закріплюється злагода, встановлюється доброзичлива і спокійна ситуація.

На керівника лягає значна відповідальність за вирішення конфліктних ситуацій. Перш ніж перейти до їх вирішення, потрібно проаналізувати відомі методи розв'язання конфліктів.

Науково обґрунтованими та практично застосованими методами розв'язання конфліктів, на думку М. В. Примуша [6], є такі:

– метод уникнення конфлікту дозволяє виграти час, мобілізувати ресурси, об'єктивно оцінити ситуацію, скорегувати свої цілі, однак не усуває причини, а отже, і ймовірності виникнення конфлікту у майбутньому. Застосовується за відсутності сил та часу для боротьби, небажання вирішувати проблему, труднощів у формуванні лінії власної поведінки;

– метод переговорів дозволяє уникнути насильницьких методів, зняти гостроту конфлікту, зрозуміти аргументацію опонента, об'єктивно оцінити реальне співвідношення сил та умови примирення. Переговори дозволяють розглянути альтернативні ситуації, прийти до взаєморозуміння, відкрити шлях до співробітництва;

– метод використання посередництва – процес спілкування або переговорів, які відбуваються за участю третьої сторони – посередника. Його завдання – привести сторони до порозуміння, коли безпосередні переговори не дали результату, або коли сторони говорять одна до одної з такою ненавистю, що спілкування між ними серйозно порушено;

– метод третейського розгляду передбачає, що аналіз конфлікту здійснюється у чіткій відповідальності нормам закону, у тому числі й міжнародного права [6].

Також можливе вирішення конфлікту у трудовому колективі за допомогою таких стратегій, як компроміс, співробітництво, домінування та пристосування.

Але, перш ніж допустити виникнення конфліктів у колективі, керівник має замислитись над тим, що профілактика конфліктів (сукупність напрямів, засобів і методів управління організаціями, що зменшують ймовірність виникнення конфліктів [6]) відіграє важливу роль у роботі організації, підприємства чи фірми і зменшує шанси появи суперечок.

На нашу думку, профілактику конфліктів можна проводити у такий спосіб:

– оптимізувати організаційно-управлінські умови створення та функціонування організацій як можливі причини виникнення конфліктів;

– корегувати поведінку членів колективу відповідно до загальноприйнятих та загальнозживаних в організації, на підприємстві чи фірмі норм і правил;

– створювати сприятливий соціально-психологічний клімат.

І, як говорить українське народне прислів'я: «Запобігти хворобі легше, ніж її лікувати [2]», так і з конфліктами в колективі: легше проводити профілактичні заходи, ніж заходи щодо їх подолання.

Таким чином, конфлікти в трудових колективах, дійсно, актуальні в наш час. Це явище може виникнути у будь-якому трудовому колективі, може стосуватися як одного, так і всіх його учасників. Наслідком цього стають порушення в виробничому процесі на підприємствах, організаціях та фірмах. Тому необхідно чітко розуміти, що така проблема існує і з нею потрібно боротися, а краще – не допускати.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Діяльність ЮНІСЕФ в Україні // Unicef Україна. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/ukr/overview.html>. 2. Запобігати, запобігти і попереджати, попередити, 2016. URL: <http://HTTP://ONLINECORRECTOR.COM.UA>. 3. Історія становлення конфліктології, 2012. URL: https://revolution.allbest.ru/psychology/00230913_0.html. 4. Конфлікт у трудовому колективі. URL: http://studopedia.com.ua/1_57494_konflikt-u-trudovomu-kolektivі.html. 5. URL: <http://hist.donnu.edu.ua/uk-ua/departments/department-of-political-science/kolektiv-kafedry/prymuch-mykola>. 6. Примуш М. В. Загальна соціологія : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2004. 590 с. 7. Тематика шкільних курсів з питань безпеки і здоров'я. URL: <http://multycourse.com.ua/ua/page/18/34>.

ВИСТАВКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК СТРАТЕГІЯ ПРОСУВАННЯ НА РИНКУ B2B

УДК 339.138

Куц Я. М.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розкрито переваги використання виставкової діяльності для компанії, яка розглядається як комплексний інструмент, що дозволяє реалізовувати досягнення цілей в рамках збутової діяльності, управляти репутацією та іміджем, налагоджувати ділові контакти з новими партнерами по бізнесу.

Ключові слова: виставка, просування, виставкова діяльність, маркетинг, B2B ринок.

Аннотация. Раскрыты преимущества использования выставочной деятельности для компании, которая рассматривается в качестве комплексного инструмента, позволяет реализовывать достижения целей в рамках сбытовой деятельности, управлять репутацией и имиджем, налаживать деловые контакты с новыми партнерами по бизнесу.

Ключевые слова: выставка, продвижение, выставочная деятельность, маркетинг, B2B рынок.

Annotation. The study reveals the benefits of using exhibition activities for a company that is seen as a comprehensive tool that allows you to achieve goals within the marketing activities, manage reputation and image, establish business contacts with new business partners.

Keywords: exhibition, promotion, exhibition activity, marketing, B2B market.

На сьогодні компанії на ринку B2B потребують ефективного каналу комунікацій, який здатний відразу вирішувати кілька завдань. Об'єктом дослідження обрано виставки як інструмент в стратегії просування на ринку B2B. У статті проаналізовано сучасні підходи до організації виставкової діяльності, визначено економічну вигоду від участі у виставковій діяльності для організації.



Для учасників ринку B2B актуальність різноманітних ділових зустрічей, конференцій, переговорів, які проводяться в рамках виставок, набуває особливого значення в інтегрованому світовому економічному просторі [1].

Унікальність виставки як маркетингового інструменту полягає в об'єднанні функцій персональних продажів і рекламної діяльності в одному місці. Зарубіжні та вітчизняні дослідники єдині в думці про важливість виставок у практиці просування компанії на ринку. Серед них Сисоєва Т. Л., Тимохіна Г. С., Худякова Т. С., Таннер-молодший Дж. Ф., Чонко Л. Б. та Понзурік Т. В. Розгляд сучасних підходів до організації виставкової діяльності, вивчення актуальної літератури з питання використання виставок в комунікаціях фірми, аналіз реальних комерційних результатів від участі у виставках доводить необхідність використання виставок в стратегії комунікації на ринках B2B.

Виставкова діяльність дозволяє отримувати реалістичний відгук від цільової аудиторії, виявляти потреби клієнтів у продукції, аналізувати особливі запити споживачів, а отже, орієнтуватися на зміни попиту. Крім того, з'являється можливість порівняння власної продукції з продукцією конкурентів, що є цінним джерелом інформації [2].

При цьому керівники та співробітники відділів продажів схильні розглядати виставку як місце для підтримки репутації, створення іміджу успішної компанії. Це означає, що відмова від участі у виставках для промислових підприємств може мати негативні наслідки в плані комунікаційного ефекту, може розглядатися як ознака погіршення ділової активності організації і призвести до репутаційних втрат.

Виставкова діяльність дозволяє сформувати сприятливі відносини з клієнтами в довгостроковій перспективі. Виставка стає місцем, де компанія може акумулювати необхідний обсяг інформації про ринок, про його перспективи розвитку, про осіб, що впливають на розвиток галузі.

За фактом виставки являють собою унікальні майданчики з обміну досвідом, цінною інформацією про діяльність на ринку. Інформаційне поле і соціальна складова можуть оцінюватися як найважливіші елементи виставкової діяльності [3].

Що стосується реалізації збутової діяльності в рамках участі у виставці, то закордонні автори: Дж. Ф. Таннер-молодший, Л. Б. Чонко та Т. В. Понзурік розглядають її як доповнюючу до цілі щодо розвитку стратегічних комунікацій з клієнтами і партнерами. Так, за даними компанії Exhibit Surveys, половина всіх відвідувачів виставки знаходиться в стані наміру вчинити певну покупку товару або послуги в момент відвідування і протягом майбутніх 12 міс. При цьому 82 % відвідувачів мають купівельну спроможність, тобто можуть відноситися до осіб, які приймають рішення. Отже, компаніям слід організовувати збутові функції під час роботи виставки з особливою ретельністю [3].

Важливим аспектом є оцінка ефективності від участі компанії у виставці. Традиційно фахівці для цього використовують коефіцієнт ROI (return on investment). ROI – фінансовий коефіцієнт, який ілюструє рівень прибутковості або збитковості бізнесу, враховуючи суму зроблених в цей бізнес інвестицій [4]. Однак сучасний етап вимагає розглядати виставкову діяльність з більш широкої позиції: як спосіб збільшення нематеріальних активів, капіталу бренду, підвищення рівня впізнаваності, управління іміджем і репутацією компанії.

Інший важливий аспект виставкової діяльності полягає в тому, що учасники виставки формують унікальне внутрішнє середовище, тобто виробляється певна атмосфера, культура поведінки учасників виставки. У створенні виставки задіяні представники всієї індустрії: клієнти, продавці, виробники, посередники. Таким чином, можна зробити висновок, що виставка являє собою діалог між усіма представниками галузі.

Зазначимо, що плануванню участі у виставці передують визначення пріоритетних для підприємства цілей. Тому формуванню справжніх цілей для участі у виставці слід приділяти особливу увагу на всіх рівнях керівництва фірми.

Пріоритет у виборі цілей впливає з довгострокових завдань компанії. Однак цілі і мотиви участі у виставках в організаціях істотно розрізняються. Вони можуть диктуватися як корпоративними виробничо-збутовими потребами, так і персональними бажаннями чи особистим бажанням окремих співробітників [5]. Для досягнення поставлених цілей слід проводити ретельне планування діяльності. Ясні цілі дають подвійну користь: вони допомагають конкретизувати засоби та способи, досягнення, полегшують контроль за результатами участі.

Участь у спеціалізованих виставках сприяє досягненню кількох цілей: укладанню контрактів на поставку продукції; встановленню контактів з потенційними покупцями і партнерами; вивченню конкурентного середовища; відстеженню ситуації на ринку і галузі; пошуку нових технологій і продукції; підвищенню іміджу компанії і цінності бренду.

Викладене вище доводить, що на сьогодні у секторі B2B виставки продовжують залишатися актуальним інструментом просування, незважаючи на активний розвиток так званих «нових» медіа, до яких відносяться способи комунікації, пов'язані з інтернет-технологіями. Прикладами «нових» медіа, які є актуальними для B2B ринку, є: веб-сайт компанії, відеоблоги, форуми, соціальні медіа.



Компанії бачать важливість розвитку інтерактивних форм комунікацій, формують стійке розуміння в необхідності їх використання. Так, виникає термін «віртуальна виставка», який має на увазі застосування мережі Інтернет, де учасники відвідують віртуальні стенди компаній. Для отримання інформації про продукт або послуги на «віртуальній виставці» можуть проводитися онлайн навчальні заходи і майстер-класи, вебінари і веб-конференції.

Відмінності традиційної виставки від «віртуальної» зосереджені у відсутності необхідності:

- а) фізичних переміщень компанії за межі свого робочого простору;
- б) організації реального виставкового простору, що економить бюджет учасника виставки.

Таким чином, «віртуальні виставки» мають певний потенціал як інструмент просування на ринках B2B.

Крім того, на сучасному етапі компанії розглядають виставки не тільки як точки продажів, виставка є майданчиком для всебічних бізнес-комунікацій [6], а також може розглядатися як елемент маркетингу взаємин, який спрямований на формування клієнтоорієнтованості персоналу. Таким чином, використання виставкової діяльності може формувати лояльність співробітників, яка дозволяє покращувати якість взаємодії з клієнтами.

Участь у виставках дозволяє компанії вирішити ряд актуальних і значущих питань: від зміцнення іміджу та репутації до підвищення рівня продажів. Однак розглядати виставкову діяльність виключно як спосіб для вирішення обраної завдання недоцільно, оскільки комплексність цього маркетингового інструменту визначає його багатогранність. Успішність застосування виставок в комунікаційній політиці залежить від управлінського підходу, грамотного аналізу ринкового середовища і орієнтації на запити кінцевих споживачів, що має значущість на ринку високотехнічною продукції.

Вибір виставки відображає вміння компанії реагувати на зміну ринкового середовища. Так, наприклад, успішним варіантом може бути комбінований підхід, який полягає в участі у профільних, тематичних виставках і супутніх заходах з найбільшою концентрацією цільової аудиторії.

Отже, зазначимо, що виставки завойовують все більш помітні позиції в економіці, сприяючи інтенсивному розвитку ринкової системи господарювання в цілому, будучи ефективним каналом просування в умовах гострої конкуренції. Таким чином, використання раціонального підходу до участі у виставковій діяльності, виходячи з цілей та фінансових можливостей підприємства, а також аналіз результатів від участі у виставках дозволять підприємству, яке функціонує на ринку B2B, отримувати економічну вигоду.

Науковий керівник – викладач Тер-Карпетянц Ю. М.

Література: 1. Холодний Г. О., Шумська Г. М. Розвиток управління маркетингом на підприємствах : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2010. 256 с. 2. Петрова І. В., Зотова О. І. Виставкова діяльність як інструмент маркетингу. *Вісник КНУТД*. 2017. № 19. С. 300–301. 3. Сисоева Т. Л., Тимохіна Г. С., Худякова Т. С. Результативність використання виставкової діяльності на ринку B2B в стратегії просування. *Регіональна економіка: теорія і практика*. 2017. Т. 15, № 10. 4. Окупаемость инвестиций. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Окупаемость_инвестиций. 5. Ларкина Н. Г. Виставкова діяльність на ринку B2B: практика ефективної участі. *Наука і сучасність*. 2017. № 15-4. С. 78–83. 6. Kerin R. A., Cron W. L. Assessing Trade Show Functions and Performance: An Exploratory Study. *Journal of Marketing*. 2016. No. 3. P. 87–94.



ЧАС ВІДПОЧИНКУ У ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

УДК 349.2

Легка І. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано час відпочинку працівника у контексті проекту Трудового кодексу України. На основі проведеного дослідження виявлено ряд переваг і недоліків стосовно часу відпочинку порівняно з чинним законодавством у сфері регулювання трудових відносин. Запропоновано можливі правки, які б усунули наявні недоліки проекту Трудового кодексу України з питань часу відпочинку працівників.

Ключові слова: Трудовий кодекс, Кодекс законів про працю, час відпочинку, робітник, роботодавець.

Аннотация. Проанализировано время отдыха работника в контексте проекта Трудового кодекса Украины. На основании проведенного исследования выявлен ряд преимуществ и недостатков относительно времени отдыха по сравнению с действующим законодательством в сфере регулирования трудовых отношений. Предложены возможные правки, которые бы устранили имеющиеся недостатки проекта Трудового кодекса Украины по вопросам времени отдыха работников.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, Кодекс законов о труде, время отдыха, работник, работодатель.

Annotation. The article analyzes the employee's rest time in the context of the draft Labor Code of Ukraine. On the basis of the conducted research, a number of advantages and disadvantages were found regarding the time of rest, in comparison with the current legislation in the sphere of labor relations regulation. Possible amendments are proposed that would eliminate the existing shortcomings of the draft Labor Code of Ukraine on employee rest time.

Keywords: Labor Code, Code of Labor Laws, time of rest, employee, employer.

Постановка проблеми. Розвиток суспільства, виникнення в ньому нових видів відносин і зникнення вже наявних передбачає необхідність оновлення і нормативно-правової бази, яка регулює такі відносини у межах певної держави. Однією з найважливіших ланок суспільних відносин є трудові, які мають стійку тенденцію до змін. В такому випадку не залишається непоміченим факт застарілості норм чинного законодавства у сфері правового регулювання трудових відносин, а саме Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1], який було прийнято ще у 1971 році. Тому 27 грудня 2014 року було зареєстровано проєкт Трудового кодексу України (далі – ТКУ) [2], який доопрацьовано та зараз знаходиться на стадії розгляду Верховною Радою України. Новий ТКУ викликав низку суперечливих поглядів щодо передбачених ним принципів взаємодії робітника та роботодавця, їх прав та обов'язків.

Змін зазнали і підходи до регламентації часу відпочинку працівника, що потребує детального вивчення та аналізу. Порівняння відповідних статей КЗпП та ТКУ дасть можливість оцінити переваги та недоліки нового законодавства з цього питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Чисельність наукових праць, які стосуються проєкту ТКУ, активно зростає, що підтверджує актуальність цього питання. Проєкт ТКУ активно досліджували такі науковці, як М. Іншин, В. Костюк, В. Мельник, С. Сокурєнко, С. Гусаров, С. Вишневецька та ін. В результаті проведених ними досліджень було виявлено суперечливості та обґрунтовано необхідність доопрацювання проєкту ТКУ перед його прийняттям Верховною Радою України.

Метою дослідження є виявлення особливостей проєкту ТКУ щодо визначення та правового регулювання часу відпочинку робітників.

Відповідно до мети було поставлено такі завдання:

- проаналізувати проєкт ТКУ у розділі про час відпочинку;
- порівняти його з чинним законодавством;
- виділити переваги та недоліки проєкту ТКУ та чинного КЗпП;
- зробити висновки щодо можливих наслідків прийняття поточної редакції проєкту ТКУ;
- надати власні пропозиції щодо доопрацювання проєкту ТКУ.

Для досягнення мети було використано метод аналізу і синтезу, метод порівняння, методи індукції та дедукції.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, а ст. 45 гарантує працюючим право на відпочинок [3]. Сьогодні основою нормативно-правової бази з цього питання є глава V КЗпП «Час відпочинку» [1] та Закон України «Про відпустки» (далі – ЗУ «Про відпустки») [4]. Проект ТКУ, своєю чергою, містить главу 3 «Час відпочинку» та главу 4 «Відпустки», що об'єднує існуючі норми в одному документі, що більш зручно для доступу та користування населенню. Проте зміна структури самого документа не є головною новизною ТКУ порівняно з чинним КЗпП. Основною особливістю, яка і викликала широке обговорення, є поява нових норм, доповнення та виключення чинних.

Проект ТКУ містить окрему статтю з переліком видів відпочинку для робітників. Новим (щодо КЗпП) видом відпочинку є щоденний (міжзмінний) відпочинок, тривалість якого визначається ст. 159 цього кодексу і не може бути менше 12 годин. Ця ж стаття проекту ТКУ гарантує щоденний безперервний відпочинок тривалістю не менше подвійної тривалості останньої зміни, в разі переходу однієї зміни в іншу. В КЗпП останнє було передбачено ст. 59 «Перерва між змінами». Але якщо згідно з КЗпП зазначена норма діяла незалежно від виду обліку робочого часу, то згідно з проектом ТКУ не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу. В такому разі виникає протиріччя: чим більша тривалість зміни у працівника, тим більше обмежуються його права (лише за підсумованого обліку робочого часу).

Наприклад, зміна Іванова складає 8 год, а зміна Петрова – 10 год. Згідно зі ст. 59 КЗпП на наступну зміну Іванов може заступати через 16 год, а Петров – через 20 год. Натомість у разі прийняття ТКУ роботодавці обох робітників можуть поставити таку зміну вже через 12 год, після закінчення попередньої. Отже, для робітників підприємств з підсумованим обліком робочого часу запропоновані ТКУ умови певним чином погіршують їх становище [1; 2].

Така ж сама ситуація виникає і щодо щотижневого відпочинку: і КЗпП (ст. 70), і проект ТКУ (ст. 160) передбачає його тривалість не менш як 42 години, проте згідно з останнім вона не поширюється на підприємства, установи, організації з підсумованим обліком робочого часу [1; 2].

Передбачена ст. 66 КЗпП перерва для відпочинку та харчування замінена більш розширеним видом відпочинку у ст. 158 ТКУ «Перерви упродовж робочого дня (зміни)». По-перше, на відміну від КЗпП встановлюється не лише максимальна її тривалість (не більше 2 год), але і мінімальна – не менше 30 хв. По-друге, вказаною статтею ТКУ також передбачаються перерви у зв'язку зі специфікою роботи (наприклад, для обігріву або охолодження), які включаються в робочий час.

Цей вид відпочинку передбачений і КЗпП, але главою XI «Охорона праці». По-третє, ТКУ допускає включення в робочий час короткострокових перерв санітарно-гігієнічного призначення. Отже, щодо перерв упродовж робочого дня та/або зміни, то ТКУ є удосконаленим і доповненим, що можна вважати однією з його переваг [1; 2].

Вихідні дні як один з видів часу відпочинку регламентуються в КЗпП ст. 67–73, а в проекті ТКУ – ст. 161–164. Суттєвих відмінностей щодо вихідних днів у проекті ТКУ немає, проте є доповнення, які уточнюють існуючі норми. Наприклад, п. 6 ст. 161 ТКУ наголошує на тому, що випадки роботи у загальний вихідний день, передбачені вищезгаданою статтею, не є підставою для оплати праці в подвійному розмірі, оскільки не вважаються перевищенням норми робочого часу.

Також скорочено перелік виняткових випадків, за яких дозволяється робота у вихідні дні (вилучено роботи із запобігання або усунення простою рухомого складу). Таким чином, вищезгадані уточнення та доповнення можуть запобігти виникненню трудових спорів з питання роботи у вихідні дні, а отже, є позитивними правками до чинного законодавства [1; 2].

Найдовшим за тривалістю видом часу відпочинку працівника, який до того ж регулюється окремим законом, є відпустка. Проектом ТПУ визначено більш розширений список видів відпусток порівняно із ЗУ «Про відпустки», тому подальше дослідження проекту ТПУ та порівняння його із чинним законодавством доцільно проводити окремо по кожному виду відпусток.

Щорічна основна трудова відпустка, згідно зі ст. 75 КЗпП України, надається тривалістю 24 календарних дні за відпрацьований рік, а працівникам, які не досягли 18-річного віку, – тривалістю 31 календарний день. До того ж ст. 6 ЗУ «Про відпустки» встановлено перелік працівників, для яких щорічна основна відпустка має подовжену тривалість. Проектом ТПУ передбачено поділ щорічної основної трудової відпустки на відпустку мінімальної та подовженої тривалості, причому мінімальна тривалість встановлюється на рівні 28 календарних днів за відпрацьований рік. Особливі категорії працівників (в т. ч. неповнолітні особи) мають право на відпустку подовженої тривалості, визначеної цим кодексом та іншими актами трудового законодавства [1; 2; 4].

Щодо щорічних додаткових трудових відпусток, то їх тривалість не змінено, проте варто зауважити, що в проекті ТКУ до видів таких відпусток додалися щорічні додаткові відпустки за стаж роботи. Фактично до цієї ка-

тегорії віднесено ті дні відпусток, які в КЗпП передбачено як подовження щорічної основної відпустки для певних категорій працівників, а в ст. 174 ТКУ «Щорічна основна трудова відпустка подовженої тривалості» не включені. Тобто зміст відпустки залишився той же, але змінилася її назва [1; 2; 5].

У незмінному порядку надаватиметься творча відпустка, також може надаватися заохочувальна відпустка, а от відпустки для підготовки у змаганнях та відпустки постраждалим учасникам Революції Гідності не включено до проекту ТКУ.

Відпустка у зв'язку з навчанням у загальноосвітніх закладах передбачена як чинним КЗпП, так і ТКУ. З приводу цієї відпустки є одна поправка – її тривалість за ТКУ на період складання перевірних іспитів в основній та старшій школі може становити 5 та 7 календарних днів з урахуванням вихідних (для порівняння: зараз її тривалість може становити від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних). Таку зміну варто розцінювати як перевагу, адже попри врахування у відпустку вихідних днів її тривалість збільшено та зафіксовано, що попереджує можливий спір робітника з роботодавцем [1; 2; 4].

Ст. 17 ЗУ «Про відпустки» передбачає соціальну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю: 70 календарних днів до пологів та 56 календарних днів після пологів (подовження до 70 днів у випадку народження двох і більше дітей або ускладнення пологів). Своєю чергою, ст. 195 проекту ТКУ, окрім чинних зараз норм, додатково встановлює подовжену тривалість цього виду відпустки у разі багатоплідної вагітності (що є досить частим явищем у наш час) – 84 календарних днів до пологів. Також ст. 196 проекту ТКУ встановлює можливість отримання 14-денної оплачуваної відпустки для чоловіка, дружина якого знаходиться у відпустці за вагітністю та пологами (після пологів).

Варто зазначити, що за ЗУ «Про відпустки» така відпустка можлива, але не передбачає збереження заробітної плати. Вищевказані зміни щодо соціальних відпусток є значною перевагою ТКУ над КЗпП та ЗУ «Про відпустки», адже таким чином усувається гендерна нерівність у цьому питанні [1; 2; 4].

Останнім видом відпусток є відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, термін якої згідно ст. 26 ЗУ «Про відпустки» не може перевищувати 15 днів. Проте ст. 206 проекту ТКУ встановлює граничну тривалість такої відпустки на рівні не більше 30 днів протягом календарного року [1; 4].

Висновки. Проект ТКУ у главах, що стосуються часу відпочинку, має ряд переваг. Головними з них є збільшення тривалості щорічної основної трудової відпустки до 28 календарних днів, соціальної відпустки за вагітністю у разі багатоплідної вагітності до 84 календарних днів, відпустки без збереження заробітної плати до 30 днів протягом календарного року.

Кроком уперед є надання оплачуваної соціальної відпустки чоловіку, дружина якого знаходиться у відпустці за вагітністю та пологами, адже зараз така відпустка для чоловіків є неоплачуваною. Основним недоліком проекту ТКУ щодо часу відпочинку є обмеження прав працівників підприємств, установ та організацій з підсумованим обліком робочого часу. Для усунення цього недоліку слід вилучити з проекту ТКУ вищезгадане обмеження, що зрівняє в правах працівників з різним місцем роботи.

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

Література: 1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375. 2. Трудовий кодекс : законопроект від 20.05.2015 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 3. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 4. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4. 5. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с.

ПРОБЛЕМИ НАДОМНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

УДК 349.245(477)

Лобєко Б. М.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено проблематику надомної праці в Україні, а також доцільність ратифікації Конвенції № 184, яка чітко описує права та обов'язки надомників. Зазначено думки вчених щодо цієї проблеми та методи її вирішення.

Ключові слова: надомна праця, рекомендація № 184, Трудовий кодекс, проект Трудового кодексу, конвенція № 189.

Аннотация. Исследована проблематика надомного труда в Украине, а также целесообразность ратификации Конвенции № 184, которая четко описывают права и обязанности надомников. Обозначены мнения ученых относительно этой проблемы и методы его решения.

Ключевые слова: надомный труд, рекомендация № 184, Трудовой кодекс, проект Трудового кодекса, конвенция №189.

Annotation. The article explores the problem of homework in Ukraine, as well as the expediency of ratifying Convention No. 184, which clearly describes the rights and responsibilities of homeworkers. Scientists' opinions on this problem and methods of its solution were also stated.

Keywords: homework, recommendation № 184, labor code, draft labor code, convention № 189.

На сьогодні питання надомної праці є дуже актуальним серед фахівців. Так звана «нестандартна зайнятість», яка відрізняється своєю організацією, гнучкістю, на жаль, на відміну від інших країн в Україні майже не врегульована нормами права. Це призводить до зниження рівня захисту надомних працівників, особливо коли застосовується норми трудового права.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика надомної праці в Україні широко розглядаються в працях В. П. Кохан, Д. О. Маріц, Б. А. Римар, І. В. Лагутіна та ін.

Мета: проаналізувати проблематику надомної праці в Україні, привести приклад закордонного законодавства та за допомогою проекту трудового кодексу виявити майбутні тенденції цієї діяльності.

Згідно з рекомендацією щодо надомної праці № 184, яка була укладена у Женевській конвенції Міжнародної організації праці, слід визначити таке.

Особа, яка іменується надомником, виконує роботу за місцем проживання або в інших приміщеннях за її вибором за певну винагороду, та з метою виробництва товарів або послуг, які були вказані роботодавцем. Термін «роботодавець» у цій рекомендації означає юридичну або фізичну особу, яка надає роботу додому в інтересах свого підприємства.

Також визначається, що роботодавець повинен вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, також вести спеціальні реєстраційні листи робочих завдань, які мають бути дорученими надомнику. На цьому листі повинні вказуватися такі елементи, як оплата праці, час, який потрібен для виконання робіт, витрати, що виникли у надомника і розміру виплачуваної у зв'язку з цим компенсацією [1].

Вищевказана рекомендація чітко описує права та обов'язки як надомника, так і роботодавця. Надомники мають право на об'єднання і на ведення колективних переговорів, також ця рекомендація передбачає встановлення мінімальних розмірів заробітної плати. Деякі види робіт забороняються для надомної праці для безпеки і захисту здоров'я працівника. На жаль, в Україні ця конвенція ще й досі не була ратифікованою. Це спричиняє ряд проблем для працівника, а саме зниження рівня правового захисту.

На сьогодні у Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) відсутнє чітке визначення поняття «надомна праця». Тільки у главі 8 ст. 179 КЗпП закріплено, що у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого дня або вдома [2].

В Україні чинне Положення про умови праці надомників було затверджено постановою Держкомпраці СРСР від 29.09.1981 р. З цього періоду не було зроблено ніяких змін стосовно цього питання. Безумовно, воно не враховує

міжнародні трудові норми, прийняті вже пізніше. Тому на сьогодні питання правового регулювання дистанційної зайнятості в зарубіжних країнах у національному законодавстві залишається не вивченим [3].

Як зазначає Д. О. Маріц, сегмент дистанційної роботи в Україні знаходиться на початковому етапі. Тут виникає велика необхідність сприяння заходам правового, політичного характеру задля забезпечення легітимності надомної зайнятості та створення сприятливих умов для її функціонування. Для цього необхідно закріпити нові терміни та поняття у Трудовому кодексі за допомогою досвіду зарубіжного законодавства, прийняти необхідні нормативно-правові акти та розробити нову трудову форму для підписання трудового договору [4].

Слід зауважити, що у проекті Трудового кодексу України є окрема стаття, яка присвячується надомній праці. Згідно зі ст. 51 КЗпП «Умова про роботу вдома» у ч. 1 передбачається, що під час укладення трудового договору, надомник і роботодавець можуть домовитися про виконання працівником надомної праці, якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії. У наступних частинах цієї статті конкретизуються умови, за якими виконується надомна праця. Трудовим договором про надомну працю передбачено, що працівник може використовувати власне обладнання та інструменти з відповідно компенсацією за їх зношення. Час, який витрачається на отримання сировини, матеріалів, а також здачу готової продукції, включається до робочого часу з відповідною оплатою [5].

У проекті Трудового кодексу України не визначено правовий статус працівників, що працюють дистанційно. У науковій літературі зустрічається отождоження понять «дистанційна робота» і «надомна робота». Як зазначив Б. А. Римар, проблема полягає у тому, що у проекті Трудового кодексу України не були враховані міжнародні трудові стандарти надомної праці, як це було зазначено у Конвенції МОП № 177 про надомну працю 1996 р. та Рекомендацію МОП № 184 щодо надомної праці.

На сьогодні перед законодавством постає завдання розробити спеціальний правовий акт, який передбачає умови праці надомників. Б. А. Римар наполягає, щоб прийняти такий акт, необхідно внести доповнення до ст. 51 проекту Трудового кодексу України за допомогою міжнародних стандартів. У проекті не було вказано про оплату праці, тривалість робочого часу та періоди відпочинку [6].

Проблема надомної праці в Україні є дуже актуальною, якою займаються багато вчених. Багато хто вважає, що було доцільно ратифікувати рекомендацію МОП № 184. Слід зауважити, що також на 100-й сесії МОП у червні 2011 року також було прийнято Конвенцію про гідну працю працівників, яка з урахуванням глобалізації визначає внесок надомників у глобальну економіку.

За словами експерта Міжнародної конференції Марійки Кенінг, прийняття цієї конвенції являє собою історичне рішення, адже це може покласти кінець «сучасному рабству». Якщо в законодавстві України ратифікують цю конвенцію, то надомники отримують право на відпустку, зарплату, яка не менше мінімальної заробітної плати, та об'єднання в профспілки. Ця конвенція врівноважує право між роботодавцями та надомниками і надає працівникам, які працюють на дому, більше правового захисту, а надомні працівники відносяться до числа найбільш уразливих категорій [7].

На думку І. В. Лагутіної, надомна праця, незважаючи на глобалізацію, залишається однією з найбільш низькооплачуваних, незахищених форм зайнятості [8].

На нашу думку, на сьогодні, коли інтеграція в Європейський Союз є одним із головних завдань української держави, запозичення досвіду західних країн для розробки нових трудових законів було важливим кроком не тільки для працівників, але і для економіки країни в цілому.

Перевагами надомної праці є те, що роботодавці можуть мотивувати працівника тим, що надомник може коригувати свій робочий час. Це дуже важливо, адже для деяких працівників зручний режим праці може компенсувати недоліки матеріального стимулювання. Також слід зазначити, що мати свободу в переміщеннях, місцезнаходженні відіграє велику роль для робітника. Надомна праця також є різновидом трудової діяльності, яка характеризується свідомим ставленням до виконуваних дій та цілеспрямованістю.

На думку В. П. Кохан, визнання окремих видів зайнятості на законодавчому рівні є першим кроком у вдосконаленні законодавства про працю [9]. Байдужість або зволікання з вирішенням цієї проблеми можуть привести до напруги у соціально-трудовій сфері та мати негативні наслідки на ринку праці.

У висновку наголошуємо, що у проекті Трудового кодексу майже не врегульоване питання надомної праці. Ст. 51 не дає понять таких термінів, як «надомна праця». Вона не помічає такі питання, як «оплата праці» та «робочий графік». Тому на сьогодні постає необхідність переробки трудового законодавства, враховуючи досвід країн Європейського Союзу.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.



Література: 1. Рекомендація щодо надомної праці № 184. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1997 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 3. Основні нормативно-правові акти та інші документи, які регулюють питання надомної праці. URL: <https://vk24.ua>. 4. Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua. 5. Проект Трудового кодексу України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>. 6. Римар Б. А. Трудовий договір про надомну працю. URL: <http://www.apdr.in.ua>. 7. Конвенція про гідну працю домашніх працівників. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>. 8. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права домашніх працівників. URL: <http://dspace.opua.edu.ua>. 9. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. URL: <http://ndipzir.org.ua>.



ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ЖУРНАЛІСТИКИ ТА ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 070 ЗМІ

Лошак А. І.

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

***Анотація.** Досліджено проблеми сучасної журналістики та наведено правові гарантії їх вирішення. Висунуто відповідальність перед суспільством за міру відповідності позиції і характеру її реалізації об'єктивним потребам соціального розвитку.*

***Ключові слова:** журналістика, правові гарантії, закон, ЗМІ, медіа, інформація.*

***Аннотация.** Исследованы проблемы современной журналистики, и приведены правовые гарантии их решению. Выдвинута ответственность перед обществом за степень соответствия позиции и характером ее реализации объективным потребностям социального развития.*

***Ключевые слова:** журналистика, правовые гарантии, закон, СМИ, медиа, информация.*

***Annotation.** The article explores the problems of contemporary journalism and provides legal guarantees for their solution. Responsibility to the society for the degree of conformity of the position is put forward and the nature of its realization objectively requires social development.*

***Keywords:** journalism, legal guarantees, law, media, media, information.*

Сьогодні сучасна журналістика нітрохи не відрізняється від тієї, що була кілька десятиліть і навіть століть тому, оскільки слово завжди намагалися придушити і змусити замовкнути. Проблеми журналістики XXI століття – це залежність і тиск, висока вартість інформації та низька вартість людського життя. Проблеми журналістики нового покоління – це цілі клани олігархів, політичних сил або окремих груп людей, які вважають за краще мати «свої» газети або канали, через які найпростіше впроваджувати в маси певні думки і ідеї, створювати позитивний або негативний імідж. Тому поки засоби масової інформації не вийдуть з гніту сильних світу цього, не стануть на ноги і не зможуть чесно і відверто говорити правду з усією жорстокістю і оперативністю, ситуація в світі не зміниться [1].

Якщо більш детально розглянути, то проблемами можна вважати такі.

1. Доволі бідну лексику журналістів, часто зумовлену неграмотністю. Завчені лексичні штампи, тиражовані з прес-релізів помилки у формулюванні думок чи визначень, недбалість щодо імен чи назв – ознака низької куль-

тури самого журналіста і якості видання, яке він представляє. Такі матеріали ані читати, ані слухати, ані дивитись не цікаво!

2. Всеохопність і швидкоплинність тем, якими змушений займатись журналіст, і, як наслідок, – відсутність знань у всіх темах. А без таких знань неможливо готувати якісні матеріали: завжди буде ризик потрапити пальцем у небо з недолугим запитанням чи наразитись на псевдоексперта.

3. Найбільш актуальною є проблема безпеки журналістів, у якій ключовим лишається питання безкарності нападників. Правоохоронна система й після великих і системних змін до кримінального кодексу не може продемонструвати результати навіть в очевидних випадках. Попри три роки воєнного конфлікту й окупації для багатьох журналістів (і видань) дотепер, як виглядає, не існує розуміння меж між журналістикою і пропагандою, почуттям соціальної відповідальності й ідеологізованим «патріотизмом», обґрунтованими обмеженнями свободи вираження думки і цензурою в ім'я «національних інтересів».

Це – небезпечно, бо призводить до ерозії професії як такої, розмивання її завдань, формування в аудиторії ідеологізованої картини світу, яка є і віддзеркаленням, і причиною розвитку суспільної ситуації відповідно до дедалі ризикованіших сценаріїв [2].

4. Різке падіння освітнього рівня журналістів. Йдеться як про банальну ерудицію, так і про незнання азів своєї роботи. Гадаємо, причини тут теж дві. По-перше, все більше виродження та відставання так званої журналістської освіти, яка реально дає 5–10 % корисної інформації студенту й решту абсолютно непотрібного шлаку. І, по-друге, не менш різку депрофесіоналізацію. Адже, з одного боку, за останні 5–7 років з'явилася величезна кількість всяких сайтів, порталів, видань, де можна працювати. Але кількість фільтрів, кар'єрних сходиночок у нормальних перевірених виданнях скоротилася. Відповідно, на ринку надлишок некваліфікованої робочої сили, яка готова демпінгувати в усіх сенсах [3].

5. Поверхневисть подання інформації і аналізу. Чи то йдеться про «декомунізацію» в її теперішньому вигляді та її наслідки, чи про перейменування просп. Ватутіна на просп. Шухевича, чи про блокування соцмереж або сайтів, чи про обмеження імпорту друкованої продукції з РФ, чи про реформи (або їх відсутність) у сферах судів, протидії корупції, медсистеми тощо – представникові / представниці аудиторії треба зазвичай докласти чимало зусиль, аби зібрати докупи підбірку фахової, неупередженої, різноманітної інформації, викладеної спокійно та раціонально, аби сформуванню власну думку з таких питань. Натомість неабияке поширення мають ідеологізовані дискусії із тавруванням опонентів тієї чи іншої точок зору, аргументами *ad hominem* або й просто образами та особистими приниженнями. Виглядає так, що занадто часто медіа не можуть (чи й не хочуть) впоратися зі своїм завданням надавати аудиторії глибоку й різнобічну інформацію [4].

6. Відсутність солідарності в медіасередовищі. Лінії розподілу проходять за питаннями про політичні погляди, ідеологію, власність того ЗМІ, де працюють ті чи інші журналісти, ставлення до конкретних політичних сил чи до влади в цілому. Схоже, під загрозою опиняється розуміння медіасередовищем того, що, за будь-яких політичних чи світоглядних поділів цензура (не цензура воєнного часу, а політична чи власницька цензура) є неприпустимою, насильство щодо журналістів не може бути виправданим, а свобода висловлювати думки, збирати й поширювати інформацію – підмурівком і професії, і суспільних свобод у цілому.

7. Низька оплата праці порівняно з багатьма іншими професіями, особливо зважаючи на суспільну відповідальність, властиву роботі журналіста. Це зумовлює розчарування у професії багатьох журналістів, які, пропрацювавши кілька років, усвідомили, що праця журналіста загалом цінується низько. Хтось іде у прес-служби, у штаби політиків, у копірайтинг. Хтось просто радикально змінює професію. А хтось і не обирає її на старті, дізнавшись про середні зарплати. До речі, в цьому одна з причин, чому серед сьогоденних студентів-журналістів так мало хлопців.

8. Низька дієвість журналістських матеріалів. Здобути свободу слова, бодай і відносну, – це лише половина справи. Прикро усвідомлювати, що після виходу багатьох резонансних матеріалів просто нічого не змінюється [5].

9. Відсутність реального ринку праці для тих, хто хоче працювати не пропагандистом і не піарником, а саме журналістом у класичному розумінні професії. Оскільки лєвова частка великих мас-медіа в країні належить олігархам, які сприймають ці свої мас-медіа насамперед як інструмент політичного впливу, а вже лише потім – як бізнес. Плюс замість заробляти на рейтингах / тиражах і на рекламі «заробляють» на піарі, «джинси» і відкатах. І всім цим гроблять журналістську професію.

10. Незахищеність. Попри обіцянки, попри те, що покарання за статтю 171 Кримінального кодексу посилене, – реальних фактів покарання винних за перешкоджання професійній журналістській діяльності ми не маємо. Якщо не покарано винних у побитті журналістів на Майдані, в самісінькому центрі столиці, то що говорити про провінцію? Недопущення на сесії чи виселення редакцій із приміщень, судові позови, публічні образи – все це різні форми тиску на журналістів, через що вони почуваються незахищеними [6].

3 квітня 2003 року Верховна Рада України – український парламент – прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань забезпечення та безперешкодної реалізації права людини на свободу слова» (далі – закон про гарантії свободи слова). Уже зараз цей закон можна назвати головною подією року в галузі законодавчого забезпечення діяльності журналістів. Сам закон, як видно з назви, всього лише вносить зміни до інших законів, але ці зміни – дуже суттєві і важливі, оскільки встановлюють нові правові гарантії захисту журналістів та ЗМІ. На цей документ звернули увагу і міжнародні організації. Так, Парламентська Асамблея Ради Європи привітала прийняття закону про гарантії свободи слова, позначаючи в своїй Резолюції, що закон спрямований на посилення захисту прав журналістів [7].

Про які саме гарантії йдеться?

Головні положення закону про гарантії свободи слова такі:

- 1) встановлення повної заборони для органів державної влади вимагати компенсації моральної шкоди;
- 2) обов'язкове встановлення провини журналіста при призначенні компенсації моральної шкоди на користь чиновників;
- 3) звільнення від відповідальності сумлінного журналіста, який здійснював перевірку інформації;
- 4) заборона на залучення до відповідальності за висловлення оціночних суджень;
- 5) звільнення від відповідальності за розголошення суспільно значущої інформації;
- 6) суттєве збільшення ставок державного мита за подачу позовів з вимогами про компенсацію моральної шкоди;
- 7) визначення цензури.

Шляхами вирішення проблеми дотримання професійних стандартів журналістики вбачаються як посилення повноважень Нацради при реагуванні на порушення в контенті, так і зміни законодавчих норм щодо редакційних статутів і редакційних рад. Національній раді варто залучати експертні структури у сфері медіа, створювати органи співрегулювання для оцінки контенту на предмет порушень. У майбутньому повноваження Нацради, ймовірно, розширяться також на частину інтернет-ЗМІ. Редакційні ради варто формувати не на двосторонній, а на тресторонній основі: крім представників власника й творчого колективу, включати до них представників незалежних журналістських, експертних об'єднань. Ці зміни можуть бути запроваджені при прийнятті Закону України «Про телебачення і радіомовлення» в новій редакції (проект закону «Про аудіовізуальні медіапослуги») [8].

Що стосується акредитації журналістів при Верховній Раді, то доцільно не змінювати законодавчі норми щодо акредитації в Законі України «Про інформацію», а додати окрему норму щодо акредитації в Законі України «Про Регламент Верховної Ради», яка буде спеціальною, допоможе вирішити проблему акредитації при Парламенті, але водночас це не ускладнить загального порядку акредитації ЗМІ при всіх інших органах влади (адже й так далеко не всі з них є настільки ліберальними щодо ЗМІ, як Апарат ВРУ).

Отже, для журналістики і журналіста на перше місце висувається відповідальність перед суспільством за міру відповідності позиції і характеру її реалізації об'єктивним потребам соціального розвитку.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Анцыферов А. Н. Очерки по кооперации: Лекции и статьи. 1908–1918. Полтава : Агрономия, 1918. 274 с. 2. Гайдучкий П. Аграрна реформа: міфи й реальність // Урядовий кур'єр. 12.09.2003. № 172. 3. Рымарук А. И. Кооперативы: формы, организация работ, перспективы развития. Киев : Техника, 1998. 152 с. 4. Предпринимательское право Украины : учебник / под ред. Р. Б. Шишки. Харьков : Эспада, 2001. 624 с. 5. Кооперативне право : підручник / за ред. В. І. Семчика. Київ : Ін Юре, 1998. 336 с. 6. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. М. : Тип. Т-ва И. Н. Кушнерева и комп., 1919. 508 с. 7. Паладина М. И. Закон о сельскохозяйственной кооперации – значительное ли правовое достижение? *Государство и право*. 1996. № 6. С. 88–100. 8. Бачило І. Л., Лопатин В. Н., Федотов М. Л. Информационное право : учебник. СПб. : Пресс, 2005. 317 с.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ПРО БЕЗПЕЧНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ ПРОСТІР ДЛЯ ЛЮДИНИ

УДК 342.4:502/504

Малахова Ю. В.

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

Анотація. Розглянуто основні екологічні проблеми України та порушення права людини на безпечне для життя і здоров'я довкілля. Проаналізовано, зокрема, шляхи розв'язання питань щодо забруднення навколишнього середовища сміттям, нераціональне використання відходів, оптимальні методи удосконалення утилізації відходів в Україні.

Ключові слова: навколишнє середовище, екологія України, забруднення сміттям, побутові відходи, утилізація відходів.

Аннотация. Рассмотрены основные экологические проблемы Украины и нарушения прав человека на безопасную для жизни и здоровья окружающую среду. Проанализированы, в частности, пути решения вопросов по загрязнению окружающей среды мусором, нерациональному использованию отходов, оптимальные методы усовершенствования утилизации отходов в Украине.

Ключевые слова: окружающая среда, экология Украины, загрязнение мусором, бытовые отходы, утилизация отходов.

Annotation. The main environmental problems of Ukraine and violations of human rights to an environment safe for life and health are considered. Analyzed, in particular, ways to address issues of environmental pollution by garbage, wasteful use of waste, best practices for improving waste disposal in Ukraine.

Keywords: environment, ecology of Ukraine, pollution by garbage, household waste, waste disposal.

Відповідно до ст. 50 Конституції України кожна людина має право на чисте навколишнє середовище, що є одним з фундаментальних, природних прав людини [1]. Це право об'єднує екологічні аспекти цивільних, культурних, економічних, політичних і соціальних прав та захищає основні елементи природного середовища, що забезпечують гідне життя людині. Різноманітні екосистеми: чиста вода, повітря та ґрунт необхідні для здоров'я і безпеки людини.

Враховуючи те, що у всіх країнах світу, в тому числі й в Україні, останнім часом задля підвищення об'єму отримання врожаю, необхідного для харчування населення, застосовується велика кількість хімічних речовин (хімікатів), які не тільки підвищують врожай та здійснюють боротьбу з бур'яном, але і суттєво впливають на екологію, забруднюючи навколишнє середовище, що впливає на здоров'я людини. А отже, діяльність, яка пов'язана з використанням в сільськогосподарському виробництві хімічних речовин, потребує не тільки збалансованого наукового підходу щодо застосування таких хімічних речовин, але і здійснення заходів, спрямованих на нейтралізацію їх негативного впливу на екологію.

Як зазначено у першому принципі Декларації ООН з охорони навколишнього природного середовища (1972, Стокгольм), люди мають фундаментальне право на вільні, якісні та адекватні умови життя в навколишньому середовищі, якість якого дає змогу вести гідне та благополучне життя. Отже, відповідно до вищезазначеної декларації та ст. 50 Конституції України захист права на безпечне навколишнє середовище для людини має бути пріоритетним для держави [1].

На сьогодні державі потрібно звернути увагу на виконання своїх прямих обов'язків щодо забезпечення нешкідливого навколишнього середовища, які вона практично не здійснює, зокрема, відсутній контроль збереження наявних природних екосистем.

Яскравим прикладом цього є практично знищені ліси на Західній Україні, а на Закарпатті фактично знищена ціла екосистема внаслідок неврегульованості відносин з видобуттям бурштину, в Харківській області, так само, як і в Кропивницькій та Одеській областях, постійно забруднюються малі та великі річки через передозування хімічними речовинами в період здійснення сільськогосподарської діяльності та іншої діяльності суб'єктів господарювання [2].

Законодавством України гарантується максимально можлива утилізація відходів, здійснення рекультивації та створення умов для реалізації роздільного збирання побутових відходів шляхом заохочення утворювачів цих

відходів до їх роздільного збирання. Але варто зазначити те, що фактично комунальні підприємства не використовують це законодавство, оскільки треба встановити певне обладнання для такого збирання сміття.

Попри те, що законодавство дійсно гарантує це, держава як зобов'язальна сторона, яка має не тільки забезпечити технічно-економічну складову здійснення такої утилізації, (рекультивациі і переробки побутових відходів), але й проводити контроль за діяльністю цих підприємств та підтримувати їх, здійснювати фінансування будівництва переробних заводів, фактично не виконує свій обов'язок з контролю дотримання чинного законодавства.

Важливу роль у захисті прав людини на безпечне довкілля відіграє норма, що гарантує право вільного доступу до інформації та право на інформацію з боку держави та всіх підприємств, незалежно від форми власності, про стан довкілля, якість та склад харчових продуктів і предметів побуту, та порядок їх поширення. Така інформація не носить таємний характер і має оприлюднюватись, а держава має забезпечувати своєчасне надання такої інформації кожній людині, яка має бажання з нею ознайомитись.

На сьогодні у зв'язку з відсутністю державних норм і стандартів стосовно харчових продуктів, що пов'язано з лобіюванням деякими державними чиновниками інтересів виробників, завдається значної шкоди не тільки навколишньому середовищу, але і здоров'ю людини.

Аналізуючи діяльність мешканців України, які мають конституційні права на безпечне навколишнє середовище, на інформацію про стан довкілля, якість товарів народного споживання, варто зазначити, що саме громадяни є джерелом забруднення навколишнього середовища та створення небезпечної техногенної зони. Це пов'язано з небажанням виконувати свої обов'язки щодо дотримання тих норм екологічної безпеки, які існують в Україні. Зокрема, вважається цілком нормальним викидати сміття скрізь, де доведеться, навіть якщо місце для сміття непридатне або воно вже лопиться від утиснутого в нього обсягу.

Виходячи з цього прикладу можна зробити висновки, що дехто з громадян має недостатню кількість інформації або зовсім не володіє інформацією щодо своїх зобов'язань належного використання навколишнього середовища та підтримки цілісності природних екосистем. На жаль, в наші дні відсутня можливість переробки відходів, як це, наприклад, відбувається в інших країнах світу.

Ці держави з побутових відходів створюють товари народного споживання, тобто вони не тільки піклуються про своє довкілля, але й заробляють на переробці гроші. Також вони заохочують власних громадян переробляти сміття шляхом отримання різних привілеїв. Наприклад, в Європі існує депозитна система збору пластикової тари.

Суть цього методу полягає в тому, що коли людина здає порожні пляшки в спеціальний апарат (фандомат), він отримує частину грошей, які він витратив на покупку напою. Зокрема, в Норвегії, завдяки депозитній системі протягом 2016 року вдалося переробити 598 мільйонів пляшок, що становить 97 % від усього обсягу пластикової тари в країні. У Німеччині та Швеції в супермаркетах є автомати, куди можна здати пластикові та скляні пляшки. За них можна отримати чек, який потім потрібно пред'явити на касі, і вам зроблять знижку. Отже, на нашу думку, Україна має зацікавити людей у тому, щоб правильно викидати та сортувати сміття на прикладі інших країн світу.

Сфера дії українського природоохоронного законодавства широка і охоплює більшість сфер та областей щодо охорони навколишнього середовища та управління природними ресурсами. Проте українське природоохоронне законодавство носить в основному декларативний характер. Наприклад, ст. 152 Кодексу України про адміністративні правопорушення застосовується до суб'єктів підприємницької діяльності та майже ніколи до фізичних осіб, які на сьогодні здійснюють суттєвий вплив на навколишнє середовище [3].

В Україні однією з основних проблем екологічного регулювання є формальне відношення чинної служби до своїх обов'язків, яка б не тільки стягувала штрафи за забруднення навколишнього середовища мешканцями України, але і здійснювала б роз'яснювальні роботи щодо порядку використання природних ресурсів. Через це в українців нема поняття про те, яким чином треба дотримуватися закону про охорону навколишнього середовища і піклуватися про екологію своєї країни.

Незважаючи на роботу на ринку понад 1000 компаній з вивозу сміття, багато відходів залишаються псувати ґрунт та довкілля. Наразі в Україні існує 4 сміттєспалювальні заводи, та лише один із них чинний, який не може самостійно переробляти відходи з усієї країни - сміттєспалювальний завод «Енергія» в Києві (з 2001 року ним керує компанія «Київенерго»).

Також існують сміттєспалювальна установка в Люботині (Харківська область) і дві пересувні сміттєспалювальні установки в Харкові (водночас лідерами по «виробництву» сміття є Дніпропетровська та Кропивницька області). У 2014 році ці підприємства спалили всього близько 900 тис. тонн сміття, що становить менше ніж 1 % всього «виробленого» в країні сміття. Звертаючи увагу на те, що в Україні будують сміттєспалювальні заводи, варто зазначити, що набагато краще було б будівництво сміттєпереробних заводів, які, на нашу думку, є більш ефективними, тому що надають можливість зберегти певні ресурси шляхом вторинної переробки.

В Україні лише 4 % всього сміття відправляється на вторинну переробку, це свідчить про те, що ми не можемо зберігати власні ресурси. В Україні працюють 17 підприємств з переробки макулатури, 35 підприємств з переробки поліетиленових пляшок і полімерних матеріалів, 27 підприємств з переробки склобою. Для такої великої території країни цих підприємств недостатньо для розв'язання питання щодо екологічної проблеми, оскільки більшість зазначеної вторинної сировини все ж закопується в землю або спалюється.

На жаль, жодне місто України не обладнано за європейськими стандартами, які спрощують роботу цих заводів. У країні не існує відповідних контейнерів для викидання сміття, лише в деяких районах міст можна побачити контейнери для пластмаси та пляшок і рідше – для паперу, але, на жаль, ці контейнери зроблені примітивним шляхом і не забезпечують належне зберігання сміття до його вивозу. А у Європі натомість розділення сміття є обов'язковим.

Зокрема, в розвинутих країнах у спальних районах міст встановлено контейнери для збору: скла, біоматеріалу, картону, паперу, пластмаси, для батарейок та ще багато інших видів вторинної сировини. Варто визначити, що в Україні в жодному районі, місті не існує такого розподілу. Це пов'язано з відсутністю потужностей з переробки такого сміття, а для деякого взагалі не існує переробних заводів.

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону навколишнього середовища» громадяни України зобов'язані:

- берегти природу, охороняти, раціонально використовувати її багатства відповідно до вимог законодавства про охорону навколишнього природного середовища;
- здійснювати діяльність з додержанням вимог екологічної безпеки, інших екологічних нормативів і лімітів використання природних ресурсів;
- не порушувати екологічні права і законні інтереси інших суб'єктів;
- вносити штрафи за екологічні правопорушення;
- компенсувати шкоду, заподіяну забрудненням та іншим негативним впливом на навколишнє природне середовище [4].

Громадяни України зобов'язані виконувати й інші обов'язки у галузі охорони навколишнього природного середовища відповідно до законів України.

Ці зобов'язання не виконуються зовсім або виконуються лише частково українцями. На нашу думку, це пов'язано, як вже було вище зазначено, з небажанням державних органів забезпечити виконання всіма суб'єктами законів та з відсутністю дієвого впливу Міністерства екології та природних ресурсів України на явища, які відбуваються в суспільстві. Крім того, варто визначити дуже лояльний підхід до покарання винних у забрудненні навколишнього середовища [5].

Як вже було зазначено, українське суспільство не розуміє, що таке дотримання чистоти довкілля. Існує багато методів для викорінення цього недоліку громадян. Одним із найбільш дієвих способів, на нашу думку, є стягнення штрафів. Тобто повинна бути створена так звана чинна «екологічна поліція», яка буде реалізовувати положення щодо покарання правопорушників [6]. Громадянам України повинна надаватися інформація про важливість охорони довкілля ще змалечку.

Отже, однією з найбільш серйозних екологічних проблем в Україні сьогодні є проблема утилізації відходів. У країні близько 800 офіційних звалищ, загальний обсяг сміття яких перевищив 35 млрд тонн. Загальна площа звалищ становить майже 5 % території країни.

Кожен рік цей показник зростає на 7–8 тисяч тонн. Кожен українець щороку створює близько 330 кг сміття. Речовини, які вивільнені в результаті хімічних реакцій, здатні перетворити територію України на зону екологічної катастрофи.

Як зазначалося раніше, забруднення навколишнього середовища є однією з головних проблем України. Адже без чистого середовища українці будуть все більше псувати своє здоров'я. Через забруднення землі ґрунт стає непридатним для його використання та створює багато наслідків, що впливають на людину. Зокрема, водоймища в Україні дуже забруднені та містять важкі метали, органічні сполуки та нафтові забруднювачі. Водопостачання в деяких районах країни містить токсичні промислові хімічні речовини, концентрація яких у 10 разів перевищує допустимі межі безпеки. Забруднення повітря також є серйозною екологічною проблемою в Україні.

Отже, на нашу думку, державі в особі державних органів потрібно більш ретельно підходити до збереження природи навколишнього середовища. Для цього, на нашу думку, держава повинна:

- виконувати свої прямі обов'язки щодо забезпечення нешкідливого навколишнього середовища, тобто здійснювати контроль за збереження наявних природних екосистем;
- виконувати положення Кодексу України про адміністративні правопорушення, а саме статей з глави 7: «Адміністративні правопорушення у сфері охорони здоров'я, використання природних ресурсів, охорони культурної спадщини», тобто стягувати штрафи за порушення цих статей;

- створити умови для реалізації роздільного збирання побутових відходів шляхом заохочення утворювачів цих відходів до їх роздільного збирання;
- побудувати сміттєпереробні заводи.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Сергієнко В. В.

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 2. Про основні напрями політики України в галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки від 05.03.1998 № 188/98-ВР. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/188/98-%D0%B2%D1%80>. 3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8074-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>. 4. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 26.06.1991 № 1268-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 41. Ст. 547. 5. Зуєв В. А. Правове регулювання реалізації екологічного управління в Україні та шляхи його вдосконалення. *Управління у сфері охорони довкілля та природокористування в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення*. 2003. С. 51–92. 6. Олєфіренко О. В. Пріоритетні напрями вдосконалення регіональної екологічної політики в сучасних умовах. *Вісник НАДУ*. 2014. № 3. С. 109–115.

ТЕРМІН «РОБОТОДАВЕЦЬ» У ЗАКОНОДАВСТВАХ УКРАЇНИ ТА ІНШИХ КРАЇН ЄВРОПИ

УДК 349.2(477)

Малькова К. О.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано проблему невідповідності норм законодавства України до європейського, а саме у визначенні та використанні одного з основних термінів – «роботодавець». Було проведено порівняльний аналіз трудових законодавств різних країн Європи та проекту Трудового кодексу та виявлено, що вживання терміна «власник» є некоректним для позначення осіб, що надають робочі місця.

Ключові слова: роботодавець, власник, трудове законодавство, проект Трудового кодексу, євроінтеграція, уніфікація.

Аннотация. Проанализирована проблема норм законодательства Украины к европейскому, а именно в определении и использовании одного из основных терминов – «работодатель». Был проведен сравнительный анализ трудовых законодательств разных стран Европы и проекта Трудового кодекса, и выявлено, что употребление термина «собственник» является некорректным для определения лиц, которые предоставляют рабочие места.

Ключевые слова: работодатель, собственник, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса, евроинтеграция, унификация.

Annotation. The problem of the norms of Ukrainian legislation to the European one is analyzed, in the definition and use of one of the main terms – «employer». A comparative analysis of the labor laws of different countries of Europe and the project of labor code was carried out and it was found that the use of the term "owner" is incorrect for determining the persons who provide jobs.

Keywords: employer, owner, labor law, project of labor code, European integration, unification.

На сучасному етапі розвитку України її стратегічною метою є вступ до Європейського Союзу, що неможливо здійснити без змін у суспільстві, законодавстві та економіці.

Одним із напрямів змін є уніфікація правових норм, тобто приближення українських законів до європейських, це стосується і трудового права. ЄС вимагає від України прийняття нового Трудового кодексу, який буде спиратися не тільки на чинний Кодекс законів про працю, але й на директиви Ради Європи.

Як відомо, законодавча база України містить досить багато протиріч у законах, постановах та роз'ясненнях.

Нашу увагу привернуло те, що у КЗпП не вживається терміна «роботодавець», хоча його досить часто використовують у буденному житті. Тому ми розглянули різні нормативно-правові документи, щоб знайти, чи використовується він.

Відповідно до закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» ст. 1 «Визначення термінів» частини 2 термін роботодавець визначається як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [1].

Згідно з основами законодавства України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» ст. 10 «Роботодавець» роботодавцем вважається:

- власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання і фізичні особи, які використовують найману працю;
- власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародних), філій та представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [2].

Податковий кодекс України у ст. 14 (14.1.222) визначає цей термін як юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки зі сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами [3].

У Законі України «Про зайнятість населення» використовується термін «роботодавець», але не надається його визначення [4].

У Кодексі Законів про Працю України термін роботодавець не використовується, замість нього можна побачити термін «власник підприємства, установи, організації». Тобто суб'єктами правовідносин, згідно з КЗпП України, виступають власник (уповноважена їм особа) та працівник [5].

Також термін «власник» можна побачити у наказах Міністерства аграрної політики України, де він має таке визначення: власник – будь-яка фізична чи юридична особа, яка володіє, користується та розпоряджається тваринами [6].

Отже, можна побачити, що законодавство України не має одностайного рішення щодо визначення єдиної назви для юридичної чи фізичної, що надає можливості для роботи громадян.

У трудовому законодавстві Великобританії використовується термін «employer», що у перекладі на українську означає роботодавець. Розрізняють «self-employed», тобто самозайнятих, це особи, що ведуть свій бізнес для себе і беруть на себе відповідальність за його успіх чи невдачу.

Закон про зайнятість не поширюється на самозайнятих людей в більшості випадків, тому що вони є їх власними начальниками [7].

У трудовому кодексі Польщі статті 3 надається таке визначення терміна: «роботодавець – це організаційна одиниця, навіть якщо вона не має правосуб'єктності, а також фізична особа, якщо вони наймають працівників». Проте термін «власник» жодного разу не використовується у кодексі [8].

У Трудовому кодексі Чехії використовується поняття «Zaměstnavatel», що має переклад «роботодавець». У ньому надається таке визначення – особа, для якої фізична особа зобов'язалася виконувати залежну роботу в рамках основних трудових правовідносин [9].

Якщо розглядати трудове законодавство Латвії, то там також вживається термін «роботодавець» і має таке визначення – фізична чи юридична особа або юридичне товариство, яке наймає принаймні одного працівника на підставі трудового договору [10].

Швейцарія – країна, що має дуже високий індекс та рівень людського щастя населення. Тому слід детальніше розглянути законодавство цієї країни. Трудовий кодекс не дає прямого визначення роботодавця, але використовує саме цей термін «der Arbeitgeber», що перекладається як «власник» та вживається для визначення особи, що володіє рухомим та нерухомим майном [11].

Ще одна країна зі сприятливим кліматом для економічного зростання та життя людей – Швеція. Термін «arbetsgivaren» використовується для позначення юридичної особи, що надає робочі місця. У трудовому законодавстві «arbetskod» чітко встановлені права та обов'язки роботодавця не тільки перед державою, а й своїми підлеглими та клієнтами [12].

Вивчивши кодекс законів про працю Німеччини, виявлено, що у ньому використовується виключно термін «der Arbeitgeber», що означає «роботодавець» [13].

Проаналізувавши трудові нормативно-правові акти країн Європи, ми дійшли висновку, що там не вживається термін «власник», а лише «роботодавець».

Законодавство Європейського Союзу також вживає термін «роботодавець». Під час аналізу законодавства країн, що входять до його складу, характерною рисою є їх посилення на директиви, встановлені на засіданнях ЄС.

Чинний КЗпП України містить досить багато архаїзмів, що на сучасному розвитку суспільства можна вважати дискримінацією. Також це стосується й інших його розділів, що суперечать нинішнім тенденціям на ринку праці, на підприємствах, між роботодавцями та навіть серед трудового колективу. Вже тривалий час йде розробка проекту нового Трудового кодексу, передбачається, що він зможе доповнити, покращити старий та вивести трудові правовідносини в країні на новий рівень.

У проекті 2014 року законодавці відійшли від визначення сторін трудових відносин як працівник та власник підприємства, було використано терміни, які є наближеними до європейських, а саме працівник та роботодавець. Також було надано нові визначення термінів.

Роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність [14].

Наприкінці серпня 2019 року нова влада отримала на розгляд (друге читання) кодекс і таблицю з поправками, де також відійшли від застарілого визначення особи, що надає робочі місця, як власника.

Отже, проаналізувавши проект Трудового кодексу, зазначимо, що він увібрав у себе досвід інших країн з визначення та надання прав юридичним та фізичним особам підприємцям.

Підсумовуючи, можна сказати, що євроінтеграція України справляє позитивний вплив на удосконалення нормативно-правової бази нашої країни. Проект Трудового кодексу потребує доповнень, але вже не стосовно визначення основних термінів. Можливо, вже у 2020 році ми буде перебудовувати свою роботу під нові закони. Ми матимемо можливість залишити у минулому радянські норми визначення роботодавця як особи й уніфікувати їх до світових стандартів, що, своєю чергою, допоможе іноземним інвесторам (підприємствам) більш охоче відкривати свій бізнес у нашій державі.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: **1.** Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. **2.** Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>. **3.** Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. **4.** Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. **5.** Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. **6.** Про запровадження ідентифікації і реєстрації коней : Наказ Міністерства аграрної політики України від 31.12.2004 № 496. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0362-05/ed20160325#n727>. **7.** Labor Code of United Kingdom. URL: <https://www.gov.uk/>. **8.** Kodeks pracy (z 26.06.1974 Nr 24 poz. 141) Opracowano na podstawie: t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>. **9.** Zákon zákoník práce (od 07.06.2006) od 01.07.2019 základna 32/2019. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> Darba likums. **10.** Darba likums (iš 01.06.2002) nuo 01.09.2019. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>. **11.** Schweizer Arbeitsgesetzbuch. URL: <https://www.ch.ch/de/>. **12.** Verksamhetsanpassa arbetstiden (01.02.2009). URL: <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/arbetstid2009webb.pdf>. **13.** Arbeitsrecht (16.06.1977). URL: <https://www.arbeitsrecht.org/>. **14.** Проект трудового кодексу України від 26.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

НАЯВНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ ЯК ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

УДК 349.22

Мантула Л. О.

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

Анотація. Розглянуто та проаналізовано ступінь заборони примусової праці в Україні. Виявлено основні ознаки примусової праці. Проаналізовано міжнародно-правові акти, КЗпП та проєкт ТК з питань заборони примусової праці. Запропоновано способи вдосконалення принципу заборони примусу щодо праці.

Ключові слова: примусова праця, заборона примусу, принцип, трудове право, принцип свободи, порушення права, проєкт Трудового кодексу, порушення.

Аннотация. Рассмотрена и проанализирована степень запрета принудительного труда в Украине. Выявлены основные признаки принудительного труда. Проанализированы международно-правовые акты, КЗоТ и проєкт Трудового кодекса по вопросам запрета принудительного труда. Предложены способы совершенствования принципа запрета принуждения к труду.

Ключевые слова: запрет принуждения, принцип, трудовое право, принудительный труд принцип свободы, нарушение права, проєкт Трудового кодекса, нарушение.

Annotation. It was considered and analyzed the degree of forbidding of forced labor in Ukraine. The main signs of forced labor have been identified. The international legal acts, the Labor Code and the Draft Labor Code for the Prohibition of Forced Labor are analyzed. Ways to improve the principle of prohibition of compulsion at work are offered.

Keywords: forced labor, prohibition of compulsion, principle, labor law, principle of freedom, violations of labor, Draft Labor Code, violations.

Кожна людина, маючи право на працю, впевнена, що держава забезпечує повноцінне виконання та дотримання усіх норм і принципів трудового права і гарантує захист трудових інтересів. Проте на сьогодні українська держава знаходиться у складному становищі з точки зору економічного розвитку, а тому мало хто ставить на перший план права людини, особливо право на працю. Так само як і цивільне, адміністративне, громадянське, так і трудове право потребує вдосконалення та покращення функціонування задля забезпечення повноцінного життя громадянам України. Останнім часом використання примусової праці є частим випадком, саме тому питання щодо цієї проблеми набуває актуальності.

Вивченням і аналізом заборони примусової праці як одного з головних принципів трудового права України займалися такі вітчизняні науковці, як: В. Жернаков, Л. Бугров, Р. Кондратьєв, А. Юшко, Р. Лівшиця, П. Пилипенко, О. Ярошенка.

Метою цього дослідження є огляд наявних проблем, пов'язаних з примусовою працею, та визначення аспектів, що у перспективі повинні посприяти вдосконаленню принципу трудового права щодо примусу.

Принципи трудового права України мають вагомe значення, оскільки є базою функціонування трудових відносин. Вони виражають важливі аспекти держави і є загально-визначеними та універсальними [1, с. 35]. Тобто принципи трудового права є важливими для кожного учасника трудових відносин, адже за допомогою них можна врегулювати проблеми, які склалися між працівником і роботодавцем, при цьому забезпечити кожного учасника повноцінними правами.

Одним із головних принципів є принцип заборони примусової праці. Відповідно до частини 1 статті 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю. Така праця передбачає зароблення грошей на життя шляхом вільного вибору типу роботи та добровільного погодження на неї. Використання примусової праці забороняється [2]. Згідно з цією статтею кожна особа самостійно обирає місце своєї роботи та добровільно дає згоду на вступ у трудові відносини.

Право на працю громадянин України реалізує саме за допомогою трудових відносин, які, своєю чергою, виникають одразу після добровільного підписання трудового договору між роботодавцем і найманим працівником.

У Конституції України немає визначення поняття «примусова праця», проте, незважаючи на це, заборона такої праці встановлена на найвищому – конституційному рівні.

Що стосується міжнародно-правової сфери як другої ланки управління трудовими відносинами, то на заборону примусової праці спрямовані такі документи, як: Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, який закріплює права на реалізацію власних інтересів різних сфер [3]. У разі невідповідності положенням, зазначеним у Конституції та положенням у міжнародних договорах, слід керуватися останніми.

28 червня 1930 року Верховною Радою України була ратифікована і прийнята Конвенція Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю». Відповідно, цього ж дня вона і набула діяльності на території України.

У Конвенції МОП № 29 пунктом 1 статті 2 передбачено таке визначення поняття «примусова чи обов'язкова праця»: така праця означає будь-яку роботу чи службу, яку особа не запропонувала добровільно і яку вимагають від особи, при цьому передбачаються загроза покарання у разі відмови [4].

Вищезазначена Конвенція передбачає наявність двох основних ознак, які має примусова праця. По-перше, це наявність недобровільного підписання договору та вступу у трудові відносини; по-друге, при відмові від виконання робіт розглядається варіант насилля або покарання. Тобто, якщо виконується хоча б одна ознака, то таку працю можна вважати примусовою, спираючись на відповідні Закони України та міжнародні Конвенції.

Оскільки Конвенція МОП дає визначення і примусовій, і обов'язковій праці, то необхідно відокремити ці поняття. Обов'язкова праця передбачає ті дії, які мають безпринципово виконуватися. Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції № 29 в поняття не включається: військова або альтернативна служба – тобто така робота, яка виконується військовослужбовцями і має воєнний характер; праця, яка виконується особою за вироком суду – тобто робота особи, яка відбуває покарання і несе відповідальність за свої вчинки, заборонені Законом України; робота або служба, яка є частиною звичайних, денних обов'язків громадян; праця, яку виконує громадянин у надзвичайний стан – тобто у період воєнного стану чи стихійного лиха – будь-яка особа виконує роботу, яка передбачена відповідним станом; дрібні роботи суспільного характеру – праця, яка може виконуватися членами колективу на підставі колективного договору або роботи суспільно-необхідного характеру.

Згідно з новим проектом Трудового кодексу ст. 4 передбачає вперше наявність визначення поняття «примусова праця» у національному законодавстві. У частині 1 статті 4 Проекту зазначається, що забороняється застосування примусової праці, тобто праці, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо [5]. Таке визначення сприятиме чіткому поясненню поняття примусова праця та міру її заборони на національному рівні.

Власник або уповноважений ним орган згідно зі ст. 31 Кодексу законів про працю України має право вимагати від робітника тільки виконання тієї роботи, яка прописана у трудовому договорі. В іншому разі таке вимагання набуває статусу примусового і карається Законом України.

Також п. 1 ст. 31 КЗпП передбачає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний організувати працю своїх робітників тільки таким чином, щоб кожна особа, з якою укладений індивідуальний трудовий договір, працювала за своєю спеціальністю та посадою і виконувала тільки власні трудові обов'язки.

Заборона примусової праці відображається у Конституції, міжнародних Конвенціях, актах, проте, на жаль, необхідне додаткове сприяння розуміння і дотримання принципу заборони примусової праці серед населення.

На сьогодні існує велика кількість джерел трудового права, тому кожен громадянин має можливість самостійно вивчати та аналізувати власні права, обов'язки, заборони та привілеї. Адже у сучасному швидкоплинному суспільстві держава не спроможна проінформувати кожного, саме тому кожен громадянин повинен самостійно нести відповідальність за знання чи незнання законів України, які він використовує та за допомогою яких регулює відносини.

Проте у разі порушення будь-якого принципу трудового права необхідно заявити про це задля більш досконалого регулювання державою процесів, які стосуються праці.

Основними способами, які можуть сприяти вдосконаленню принципу заборони примусу щодо праці, можуть бути такі, що впроваджуються державою, а саме: сприяння усвідомленню громадянами власних прав – можливе створення спеціальних безкоштовних проєктів, онлайн-конференцій та організацій у містах, які будуть надавати інформаційно-консультативну допомогу з будь-якого питання щодо трудового права; внесення до Проекту чітко визначеного покарання за порушення принципу заборони примусу; формування у школах та ЗВО форумів задля навчання майбутніх працівників і роботодавців правової культури, виховання правосвідомості.

Таким чином, одночасно з інформаційно-просвітницькою діяльністю слід запровадити на державному рівні нові навчальні й освітні програми щодо виховання правової свідомості та створити центри надання безкоштовної державної консультативної допомоги у разі виникнення порушення принципів права.

Сьогодні в рамках Міжнародної Організації Праці існує Навчальний центр, який розробляє такі програми з питань заборони примусу і дискримінації для національних органів влади, організацій роботодавців, працівників, інших сторін, котрі займаються питаннями рівності у сфері праці [6]. Такий підхід до проблеми примусової праці сприятиме більш швидкому вирішенню проблем, що стосуються цього питання, та зменшить напругу у трудових відносинах.

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

Література: 1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2009. 728 с. 2. Конституція України від 28.06.996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Київ : Право, 1995. 37 с. 4. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», ратиф. 10.08.1956 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136. 5. Проект ТК від 26.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 6. Рівність у сфері праці – виклик зберігається. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org>.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ДИТЯЧОГО ХАРЧУВАННЯ УКРАЇНИ

УДК 338.43.664

Мещанін Д. В.

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

Анотація. Проаналізовано сучасний стан і тенденції розвитку вітчизняного ринку дитячого харчування на основі динаміки виробництва, а також обсягів і структури споживання українцями. Визначено основні причини уповільнення зростання ринку з огляду на сучасні тенденції та наведено подальшу перспективу розвитку цієї галузі.

Ключові слова: ринок дитячого харчування, динаміка виробництва, рівень споживання, тенденції, перспективи розвитку.

Аннотация. Проанализированы современное состояние и тенденции развития отечественного рынка детского питания на основе динамики производства, а также объемов и структуры потребления украинцами. Определены основные причины замедления роста рынка с учетом современных тенденций, и приведена дальнейшая перспектива развития данной отрасли.

Ключевые слова: рынок детского питания, динамика производства, уровень потребления, тенденции, перспективы развития.

Annotation. The article analyzes the current state and tendencies of development of the domestic baby food market based on the dynamics of production, as well as the volume and structure of consumption by Ukrainians. The main reasons for the slowdown of the market growth in the light of current trends are identified and further prospects for the development of the industry are given.

Keywords: baby food market, production dynamics, consumption level, trends, development prospects.

В умовах сьогодення вітчизняна індустрія виробництва продуктів дитячого харчування є одним з найважливіших питань, що потребують першочергового вирішення на державному рівні, адже збалансоване і якісне харчування для дітей є не тільки необхідною умовою нормального розвитку дитячого організму, але і важливим фактором забезпечення продовольчої безпеки країни. Розвиток цієї галузі є також найкращою інвестицією в майбутнє, адже дитяче харчування – продукт, з яким в різний час стикається більшість українських сімей.

Проблематика досліджень харчової галузі та ефективність її розвитку широко розглядається у працях таких науковців: Чернелевська О. Л., Вишневецька О. В., Купчак П. М., Скопенко Н. С. та ін. [1–4].

Мета статті – оцінити наявний стан та перспективи розвитку ринку дитячого харчування в Україні.

За допомогою досліджень вчених та аналізу наукової літератури було визначено, що провідним завданням функціонування суб'єктів господарювання на ринку є набуття виняткових конкурентних переваг. З метою отримання таких переваг ринкові гравці повинні шукати нові підходи, вміти швидко адаптуватися та переорієнтуватися в ситуаціях невизначеності та ринкової нестабільності. Вирішенням проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, що виробляють дитяче харчування, починається насамперед із перегляду підходів до забезпечення якості продукції, що виробляється.

На ринку дитячого харчування – це надважливо, адже ця продукція використовується як доповнення або як заміна грудного годування дітям до 3 років, а згідно з рекомендацією ВООЗ (Всесвітньої організації здоров'я) до 6 місяців дитина повинна отримувати виключно материнське молоко, після цього раціон дозволяється доповнювати дитячим харчуванням. Також важливість цього продукту пояснюється тим, що в його складі зібрані такі важливі для дитини компоненти, як білки, жири, вуглеводи, вітаміни і мікроелементи. У той час, як в грудному молоці цей баланс може бути порушений через вплив негативних факторів зовнішнього середовища.

Український ринок дитячого харчування привабливий малим числом конкурентів, сегментарний ринок представлений такими виробниками:

- сухі суміші і каші: Хорольський завод дитячих продуктів харчування («Нутрітек», марки «Малюк», «Малютка», «Малятко»), Дніпропетровська торгова компанія «ВАЙЗ» (ТМ «Ням-Ням»), Південний консервний завод (Асоціація дитячого харчування ТМ «Карапуз»);
- рідкі і пастоподібні молочні продукти: «Вімм-Біль-Данн Україна» (ТМ «Агуша»), «Яготинське для дітей» («Молочний альянс», ТМ «Яготинське для дітей»), комбінат «Придніпровський» (ТМ «Злагода»), «Данон Дніпро» (ТМ «Тема»), Фірма «Фавор» (ТМ «АМО»);
- плодово-овочеві соки і пюре Одеський КЗДХ («Вітмарк-Україна», ТМ «Чудо-Чудо»), Південний консервний завод (Асоціація дитячого харчування ТМ «Карапуз»);
- вода для дітей: Підприємство з іноземними інвестиціями «Еконія» (ТМ «Малятко», «Аквуля»), Фірма «Хіпп-Ужгород» (ТМ «Bebi Vita»), Хорольський завод дитячих продуктів харчування («Нутрітек», ТМ «Малюк»), Миргородський ОМП (ТМ «Аква Няня»);
- чай спеціального призначення: Фірма «Хіпп-Ужгород» (ТМ «Bebi Vita»).

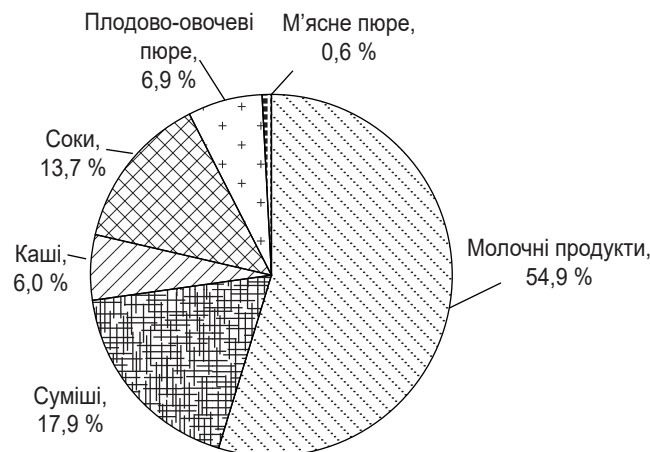


Рис. 1. Структура споживання продукції дитячого харчування вітчизняного виробництва у % протягом серпня 2018 р. – вересня 2019 р. [5]

Згідно з результатами досліджень [5] основний внесок у зростання ринку дитячого харчування внесла категорія «молочні продукти» (рис. 1), що займає частку в 54,9 %, адже саме ця продукція є надважлива у раціоні дитини.

Другу позицію займають різні суміші, які становлять 17,9 % споживання. На інші категорії: соки, каші, плодово-овочеві та м'ясні пюре припадає менше 30 %.

Наразі з цим якісні та кількісні показники ринку дитячого харчування визначаються цілою низкою чинників, серед яких рівень купівельної спроможності населення, показники народжуваності, наявності внутрішнього виробництва і цін на сировину.

За даними Державної служби статистики України [6], у 2016–2018 рр. в країні народилося 1 млн 172 тис. дітей, що дає нам загальну інформацію про кількісний склад споживачів продукту.

Також відповідно до досліджень [6] можна зробити і висновки про обсяги споживання дитячого харчування, використовуючи формулу: «Споживання = Виробництво + Імпорт – Експорт» (рис. 2).

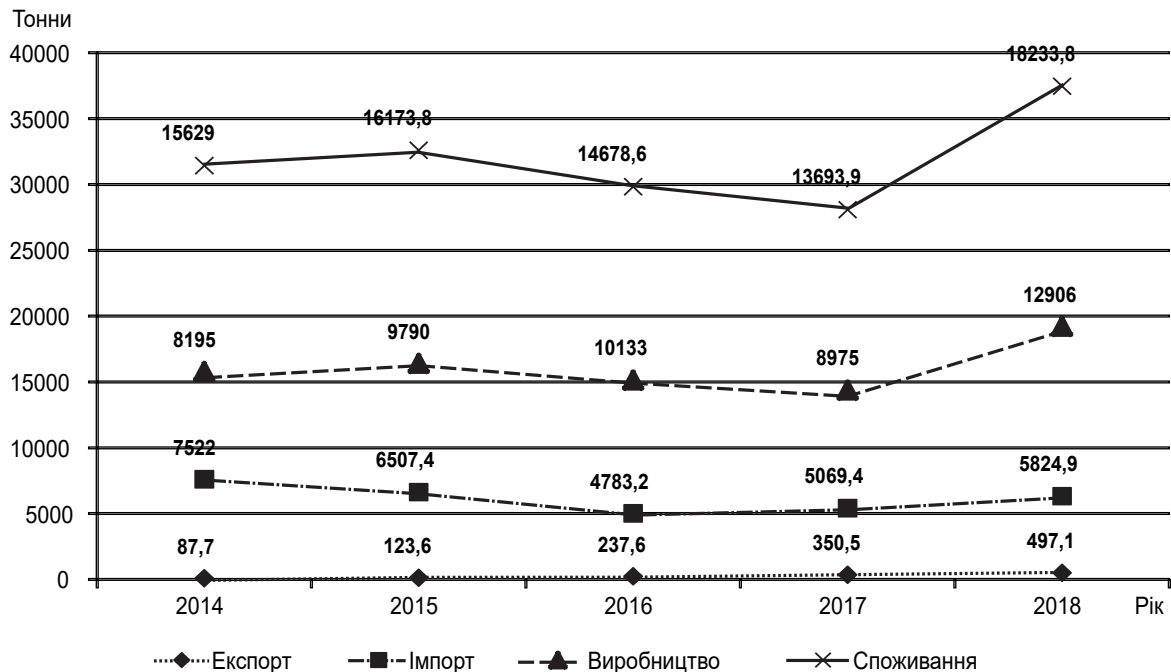


Рис. 2. Динаміка обсягів виробництва й споживання дитячого харчування в Україні у тоннах протягом 2014–2018 років [6]

Аналізуючи результати дослідження [6], можна зробити такі висновки:

по-перше, починаючи з кризового 2015 р. спостерігається зменшення споживання дитячого харчування, пов'язане зі зниженням купівельної спроможності населення і рівня народжуваності. Останній фактор відіграє меншу роль, оскільки при падінні народжуваності з 503,7 тис. осіб у 2014 р. до 465,9 тис. у 2015 р. рівень споживання в цей період зростає.

По-друге, у 2014–2016 рр. спостерігається збільшення виробництва дитячого харчування в Україні при зниженні його імпорту і збільшенні експорту. Зниження обсягів виробництва в 2016 році змінилося різким його збільшенням, що пояснюється збільшенням попиту внаслідок зниження рівня інфляції і поліпшення купівельної спроможності населення.

По-третє, збільшення продажів у 2018 році на 16,4 % в натуральному вираженні, і на 8,9 % роком раніше. У грошовому вираженні показники зросли на 19,1 % і 14,3 % відповідно. Це відбулося за рахунок, в першу чергу, зниження темпів інфляції в цій категорії з 5 % до 2,4 %. Якщо врахувати зростання обсягів імпортової продукції, яка дорожче вітчизняної, можна говорити також і про прагнення споживача до придбання більш якісної продукції і орієнтацію на популярні західні бренди.

Враховуюче зазначене вище, на перспективний розвиток галузі позитивний вплив нададуть такі фактори:

- 1) збільшення народжуваності і збільшення імміграції на тлі підвищення рівня життя в країні розширить цільову аудиторію дитячого харчування;
- 2) запровадження прозорого ринку землі посприятиме інвестиціям в аграрний сектор і дозволить підприємствам збільшити обсяги виробництва власної сировини, що знижує собівартість продукції і стане додатковою конкурентною перевагою для виробника;

3) реформа державного управління, зокрема контролюючих органів, посприяє впровадженню прогресивних норм стандартизації і чітких вимог до якості, адже підвищення стандартів якості продукції та репутації бренду допоможе українським виробникам не тільки утримувати і зміцнювати свої позиції на внутрішньому ринку, але і успішно розширювати зовнішньоторговельну діяльність.

Отже, позитивна динаміка розвитку вітчизняного виробництва дитячого харчування свідчить про те, що сьогодні наповнення споживчого ринку продукцією власного виробництва є реальною перспективою. Водночас деякі сегменти дитячої продукції не охоплені українськими виробниками – це, наприклад, спеціальні суміші медичного призначення, м'ясні і рибні консерви, печиво, макаронні вироби і соуси. Саме ці ніші, які зараз займані імпортною продукцією відомих марок, повинні стати в майбутньому перспективними для наших виробників. В цілому галузь продовжує перспективно розвиватися і залишається інвестиційно привабливою. У подальших дослідженнях буде зосереджена увага на шляхах вдосконалення функціонування вітчизняних виробників дитячого харчування на ринку України.

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

Література: 1. Чернелевська О. Л. Харчова промисловість в контексті підвищення конкурентоздатності економіки України : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2012. 271 с. 2. Вишневецька О. В. Харчова промисловість України: тенденції, проблеми, перспективи : монографія. Київ : 2013. 173 с. 3. Купчак П. М. Харчова промисловість України в умовах активізації інтеграційних та глобалізаційних процесів : монографія. Київ : РВПС України НАН України, 2009. 152 с. 4. Скопенко Н. С. Сучасний стан і перспективи розвитку харчової промисловості України на основі формування інтегрованих структур. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 4 (118). С. 103–110. 5. Дослідження в Україні Noblet Media CIS. URL: <http://nobletmedia.com/issledovaniya>. 6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИЗМУ НА ІННОВАЦІЙНІЙ ОСНОВІ В УКРАЇНІ

УДК 338.486.2:330.341

Мещанін Д. В.

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

Анотація. Проаналізовано сучасні тенденції інноваційного розвитку підприємств туризму в Україні, і виявлено подальші перспективи функціонування. Наведено структуру інновацій туристичних підприємств і висвітлено позитивні аспекти та можливості, чинники і перешкоди, які стимулюють подальший інноваційний розвиток аналізованих туристичних підприємств.

Ключові слова: підприємства туризму, інновації, інноваційний розвиток, тенденції, методика аналізування, стратегія і тактика планування.

Аннотация. Проанализированы современные тенденции инновационного развития предприятий туризма в Украине, и выявлены дальнейшие перспективы функционирования. Приведена структура инноваций туристических предприятий, и освещены позитивные аспекты и возможности, факторы и препятствия, сдерживающие дальнейшее инновационное развитие рассматриваемых туристических предприятий.



Ключевые слова: *предприятия туризма, инновации, инновационное развитие, тенденции, методика анализа, стратегия и тактика планирования.*

Annotation. *The article analyzes the modern tendencies of innovative development of tourism enterprises in Ukraine and identifies further prospects of functioning. The structure of innovation of tourism enterprises is presented and the positive aspects and opportunities, factors and obstacles that hinder the further innovative development of the analyzed tourism enterprises are highlighted.*

Keywords: *tourism enterprises, innovations, innovative development, tendencies, methodology of analysis, strategy and planning tactics.*

Україна володіє унікальними та різноманітними природно-кліматичними умовами та ресурсами, історико-культурною спадщиною, мережею санаторно-курортних об'єктів, що формує значний потенціал розвитку галузі туризму та туристичних підприємств, однак наявні можливості не реалізовані. Подальший стабільний розвиток певною мірою пов'язаний із загостренням конкурентної боротьби, що спостерігається сьогодні на внутрішньому туристичному ринку України, об'єктивно актуалізує та обумовлює доцільність активізації розвитку інноваційної діяльності вітчизняних туристичних підприємств.

Теоретико-практичні аспекти розвитку підприємств туризму на інноваційних засадах знайшли відображення у працях таких фахівців, як Т. Г. Васильців, Д. К. Воронков, О. Є. Гудзь, О. І. Маслак, Л. І. Федулова та ін. [1–5].

У цих дослідженнях науковцями було обґрунтовано актуальність управління інноваційною діяльністю підприємств туризму, визначено стратегічні рішення й структурні елементи системи управління змінами в контексті інноваційного розвитку.

Проте сучасні соціально-економічні тенденції та новації в менеджменті, що обумовлюють розвиток і системи інформаційного забезпечення управління підприємством, потребують подальшого уточнення.

Метою статті є визначення сучасних тенденцій розвитку підприємств туризму на інноваційній основі в Україні та виявлення подальших перспектив функціонування.

Діяльність туристичних підприємств має власну специфіку. Інноваційний розвиток туристичних підприємств може вважатися їх цілеспрямованою діяльністю у сфері використання інтелектуально-кадрового, науково-технічного, інвестиційно-ресурсного та управлінського інструментарію, що трансформується в проектування та розробку нововведень, забезпечує підвищення ефективності функціонування, покращення соціально-економічних параметрів задоволення потреб споживачів, побудову запобіжних механізмів мінімізації впливу ризиків і загроз, а також зміцнення конкурентних переваг підприємства на туристичному ринку.

З метою визначення перспектив розвитку туристичних підприємств було проведено аналіз на макрорівні, а саме 8 туристичних підприємств Івано-Франківської області [6]: ПАТ «Укртрансгаз» (Оздоровчий комплекс «Карпати»), ТзОВ Готель «Писанка», ТзОВ «Оріана-Буковина», Державний заклад спеціалізований санаторій «Гірське повітря», ТзОВ Санаторій «Гердан», Державний заклад спеціалізований санаторій «Косів» МОЗ України, ТзОВ «Лісова пісня» та ТзОВ «ГР-АНД і Ко».

Ці підприємства були відібрані за такими аргументами достовірності:

- 1) обрані підприємства складають 10 % від загальної чисельності колективних засобів розміщування;
- 2) на них залучено 11,7 % середньооблікової кількості штатних працівників галузі;
- 3) частка доходу аналізованих підприємств склала 6,7 % від загального доходу колективних засобів розміщування;
- 4) підприємства представляють різні райони регіону, є різними за обсягами (3 середніх та 5 малих підприємств), а також спеціалізуються на різних типах колективних засобів розміщування (готелі, мотелі, приватні садиби, інші місця тимчасового розміщування, санаторії).

Було ідентифіковано наявність позитивних аспектів і можливостей подальшого розвитку підприємств туризму. Це:

- 1) наявність достатньо великої чисельності туристичних підприємств різних напрямів діяльності, туристичних об'єктів та елементів туристичного комплексу;
- 2) нарощування обсягів реалізації послуг;
- 3) зростання чисельності обслуговуваних туристів;
- 4) підвищення рівня ключових питомих показників господарської ефективності.

Враховуючи викладене вище, було виявлено чинники, які стримують подальший розвиток підприємств:

- 1) недовикористання потенціалу матеріально-технічної бази туризму та рекреації, невисокий рівень завантаженості туристичних об'єктів;

- 2) зменшення чисельності зайнятих і погіршення інтелектуально-кадрового забезпечення туристичних підприємств;
- 3) низький рівень офіційної оплати праці та матеріального стимулювання персоналу;
- 4) низькі фінансово-економічні результати господарювання та низька рентабельність операційної діяльності підприємств туризму, зниження їх інвестиційної привабливості.

У контексті подальшого підвищення ефективності інноваційної діяльності вітчизняних туристичних підприємств важливо розуміти міру вагомості видів інновацій туристичних підприємств (рис. 1).

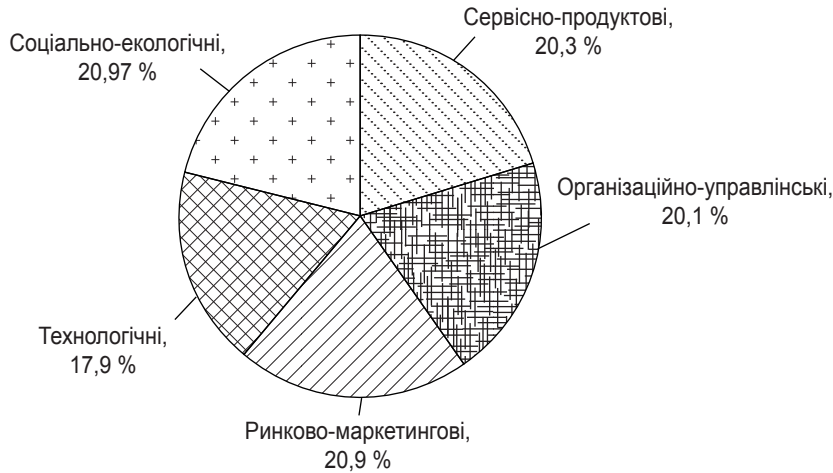


Рис. 1. Структура вагомості видів інновацій туристичних підприємств, у середньому за 2016–2018 рр., % [6]

Аналізуючи наведені дані, визначено, що найвищий рівень важливості соціально-екологічних інновацій, які становлять 20,9 %, спостерігається за рахунок зростання важливості соціальних аспектів туризму, а можливість диференціації підприємства на ринку – за рахунок екологічності та ресурсоощадності. Однак дещо порівняно низька вагомість технологічних інновацій – 17,9 %, адже не для всіх типів, розмірів, масштабів діяльності та спеціалізації суб'єктів туристичного бізнесу технологічні інновації високою мірою важливі.

Також наявна відсутність істотної домінації сервісно-продуктових інновацій над іншими видами інновацій туристичних підприємств, бо без достатньої ринково-маркетингової підтримки може бути складно вивести на ринок і забезпечити високий рівень попиту на нові туристичні продукти.

Отже, перспективними кроками подальшого інноваційного розвитку туристичних підприємств можна вважати:

- 1) створення нових інноваційних продуктів і сервісів;
- 2) виведення на ринок нових туристичних послуг;
- 3) удосконалення організаційно-управлінських процесів інформаційно-технологічного, інтелектуально-кадрового, фінансового забезпечення інноваційної діяльності;
- 4) активна інформатизація та впровадження маркетингових інновацій;
- 5) інтеграція в єдиний інформаційно-туристичний простір.

Таким чином, реалізація програми розвитку туристичних підприємств на інноваційних засадах має здійснюватися відповідно до сформованої інноваційної стратегії, яка передбачає орієнтацію на реалізацію інноваційного потенціалу підприємства, впровадження маркетингових інновацій та зростання рівня його конкурентоспроможності, забезпечення ефективного внутрішнього розвитку, всіх можливих типів інтеграції, впровадження процесів інтерактивного регіонального розвитку з формуванням регіональних мереж, впровадженням моделей 4D-брендингу та механізмів франчайзингу.

Подальшими перспективами дослідження автора будуть аспекти інноваційної стратегії розвитку туристичних підприємств.



Література: 1. Васильців Т. Г. Формування середовища економічної безпеки підприємництва в Україні. *Економічний часопис-XXI*. 2015. № 3–4 (1). С. 24–27. 2. Воронков Д. К. Управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. Т. 3. С. 7–11. 3. Гудзь О. Є. Гармонізація механізму стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 3. С. 272–277. 4. Маслак О. І., Безручко О. О., Маслак М. В. Управління інноваційним потенціалом підприємства в умовах циклічності. *Економіка і організація управління*. 2014. № 1–2. С. 166–173. 5. Федулова Л. І. Концептуальні засади управління інноваційним розвитком підприємств. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2014. № 2. С. 122–135. 6. Дослідження в Україні Noblet Media CIS. URL: <http://nobletmedia.com/issledovaniya>.



УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.138

Мізь Р. А.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто можливості удосконалення маркетингової діяльності підприємства шляхом використання автоматизації маркетингу на прикладі поштової розсилки, або так званого e-mail-маркетингу. Виявлено й охарактеризовано методи підвищення ефективності e-mail-маркетингу на підприємстві з метою досягнення найвищого показника конверсії, а також розглянуто доступні інструменти для автоматизації поштових розсилок.

Ключові слова: e-mail-маркетинг, автоматизація маркетингу, поштові розсилки, інтернет-маркетинг.

Аннотация. Рассмотрены возможности совершенствования маркетинговой деятельности предприятия путем использования автоматизации маркетинга на примере почтовой рассылки, или так называемого e-mail-маркетинга. Выявлены и охарактеризованы методы повышения эффективности e-mail-маркетинга на предприятии с целью достижения высокого показателя конверсии, а также рассмотрены доступные инструменты для автоматизации почтовых рассылок.

Ключевые слова: e-mail-маркетинг, автоматизация маркетинга, почтовые рассылки, интернет-маркетинг.

Annotation. The article deals with the possibilities of improving the marketing activity of the enterprise by using marketing automation on the example of mailing, or the so-called e-mail-marketing. The paper identifies and describes methods for improving the effectiveness of email marketing in the enterprise to achieve the highest conversion rate, as well as the available tools for mailing automation.

Keywords: e-mail-marketing, marketing automation, mailing, internet marketing.

Головне завдання маркетингу на шляху до привернення уваги цільової аудиторії до товару – доставити правильне повідомлення потрібній людині в потрібний час. Тому e-mail-маркетинг поступово відходить від сценарію, коли одне повідомлення відправляється всім відразу. Контактна база розбивається на десятки сегментів і навіть



мікросегменти, щоб сформулювати більше релевантну пропозицію. Але, як не дивно, наразі найточніше спрацюють саме автоматизовані розсилки.

Науково-теоретичну основу для формування e-mail-маркетингу як важливого інструменту просування заклали у своїх працях такі вчені, як Р. Кент, Дж. Стерн, С. Дженкінс, Д. Деніелс та ін. Серед вітчизняних вчених значний вклад у вивчення цього питання зробили О. Марчук, І. Пономаренко, О. Євсейцева, Є. Качагін та ін.

Слід зазначити, що, незважаючи на наявність наукових робіт з окресленої тематики, їх високу наукову і практичну цінність, існує потреба у визначенні практичних аспектів автоматизації поштових розсилок та їх впливу на ефективність маркетингу на підприємстві в цілому, що і обумовлює актуальність цієї теми.

Метою роботи є визначення сутності e-mail-маркетингу та виявлення впливу автоматизації поштових розсилок на ефективність маркетингових зусиль. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі завдання:

- визначити сутність понять e-mail-маркетингу та автоматизації маркетингу;
- описати основні методи автоматизації відправлення листів та ефективні способи підвищення конверсій від розсилок;
- запропонувати рекомендації щодо підвищення результативності від використання наведених способів просування товарів і послуг підприємства.

E-mail-маркетинг вважається одним із найважливіших інструментів безпосереднього зв'язку з цільовою аудиторією і популяризацією продукту чи послуг в інтернеті. Сьогодні це недорогий і простий спосіб донести певну комерційну інформацію користувачам.

Загалом існують шість основних переваг використання такого виду інтернет-маркетингу. Одним із головних аспектів є дешевизна підтримки каналу, що тягне за собою можливість охопити значну частину актуальної бази цільової аудиторії підприємства. Варто пам'ятати, що це широке поле для створення комунікації між брендом і споживачем.

Існує значна можливість повної автоматизації процесу на основі отриманої інформації про взаємодію споживачів з отриманими листами, а також збільшення ефективності за рахунок персоналізації на основі інформації про клієнта. І останнє – ефективне залучення до виконання необхідних інтеракцій [3].

E-mail-маркетинг полягає в написанні електронних рекламних листів (інформаційних бюлетенів, оголошень, пропозицій) цільовій аудиторії з метою залучення потенційних покупців до взаємодії з сайтом, наприклад. Звичайно, не варто плутати e-mail-маркетинг зі спамом – нав'язливими листами, від яких переважно неможливо відписатися. Email-маркетинг має конкретну аудиторію, на яку спрямований, що робить його ефективнішим, ніж розміщення масової реклами. Незважаючи на тривалість існування і появу безлічі нових маркетингових практик, поштовий маркетинг залишається важливим інструментом в арсеналі інтернет-маркетолога.

Стратегія e-mail-маркетингу передбачає сегментацію потенційних клієнтів на певні групи за різними соціальними, демографічними, економічними та психологічними характеристиками, тож формується спеціалізований контент, що надсилається у відповідні часові проміжки. Велика кількість потенційних клієнтів у компанії, сегментація користувачів, відправка та контроль за отриманням електронних листів, тому актуальність електронних скриньок перевіряє спеціалізовані інструменти, такі як Espotnik, Campaign Monitor, EmailOctopus, MailChimp, SENDER, Zoho Campaigns тощо [2].

Автоматизація e-mail-маркетингу, як і будь-яка інша автоматизація, має на меті звільнення людини від процесів, на які витрачається багато енергії. Вона дозволяє бути впевненими в тому, що повідомлення із правильним змістом отримає правильна людина в правильний час [4].

Виходячи зі своєї функціональності автоматичні розсилки можна розділити на три види:

1. RSS-розсилки або, як їх ще називають, RSS-канал, RSS-стрічка, фід (від англійського «feed» – подача, їжа, подавати, харчуватися). В цьому випадку компанії згодують підписникам інформацію. RSS-розсилка – це метод звернення до кожного читача індивідуально щоб поділитися статтею, новиною, ідеями. Таким чином, споживачі будуть завжди в курсі останніх новин бренду, або корисних матеріалів, які підготували співробітники компанії. RSS-розсилка автоматизує залучення трафіку на сайт, блог з тієї регулярністю, яка потрібна компанії. Налаштовується RSS-канал один раз, при цьому випуски будуть виходити на базі оновлень блогу компанії чи новинної стрічки. Розклад для розсилки – раз в день, раз на тиждень, раз на місяць.

2. Листи-автореспондери (автоповідачі) – це заздалегідь складені серії листів, які розсилаються користувачам. Зазвичай вони йдуть за розкладом. Вони включають підтвердження підписки на розсилку та подяку за це, привітання зі святами та днем народження. Такі листи також включають реактиваційні повідомлення, які покликані повернути клієнта, який перестав залучатися у взаємодію з компанією.

3. Тригерні листи генеруються автоматично і розсилаються призначеним одержувачам. Ці листи, на відміну від листів-автовідповідачів, висилаються не за заданим розкладом, а залежновід дії, вчиненої відвідувачем сайту.

Наприклад, це може бути привітання після реєстрації користувача на сайті. Таким листом можна простимулювати нового клієнта до подальшої співпраці. Можна налаштувати так, щоб тригерні листи приходили у відповідь і на наступні дії користувача сайту: якщо відвідувач використав пошук по сайту; якщо він переглядав каталог; читав відгуки на конкретний товар; дивився товар, але не додав його в кошик; чи не завершив покупку [4].

Приклад налаштування автоматичної розсилки наведено на рис. 1.

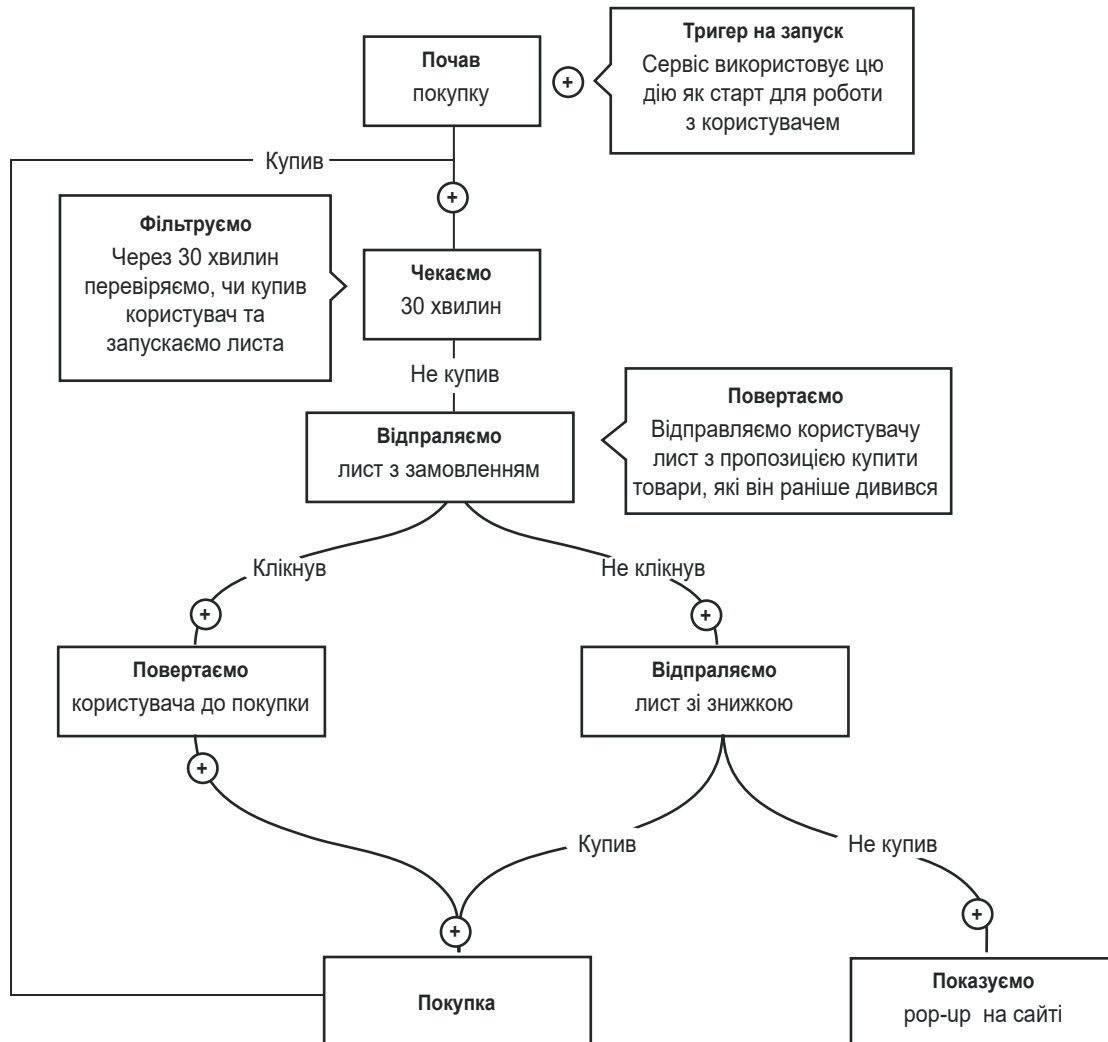


Рис. 1. Приклад автоматизації поштових розсилок

Статистика говорить, що приблизно 96 % відвідувачів сайтів не готові купувати прямо зараз. Проте люди виявили інтерес до вашого товару і є ідеальними кандидатами для здійснення покупки пізніше. Ось чому важливо налаштувати автоматичні листи і зробити спеціальні пропозиції, щоб зацікавити їх. Кількість переходів по посиланнях (CTR) в листах-автореспондерах в сім разів вище, ніж по посиланнях звичайного листа. Також можна зазначити, що повторювані листи не знижують зацікавленість у одержувача. CTR першого повідомлення дорівнює 13,2 %, другого - 18,9 %, третього - 13,2 %, четвертого - 5,1 %, п'ятого - 5,9%. З цих даних ми можемо зробити висновки, що інтерес знижується з четвертого і п'ятого листа, але не пропадає [5].

За даними дослідження Key Digital Trends, компанії, що використовують автоматичний e-mail-маркетинг, зазначають високий показник коефіцієнта повернення інвестицій цього інструменту, а саме 77 % опитаних зазначили високий показник ROI.

У статті отримав свій подальший розвиток аналіз маркетингової діяльності підприємства з метою її удосконалення. Це дозволило констатацію того факту, що автоматизація e-mail-маркетингу має велику кількість переваг, основними серед яких є економія часу, попередження помилок і зменшення кількості рутинної роботи, що дозволяє зосередитись на додаткових каналах просування. Результати досліджень доводять, що підприємствам варто один раз налаштувати розсилки та отримувати трафік на сайт, впізнаваність бренду і, як результат, збільшення

продажів. Таким чином, підприємства, які досі не налаштували автоматизацію e-mail-маркетингу, мають нижчу конкурентоспроможність порівняно з тими компаніями, які це зробили.

Науковий керівник – д-р соціол. наук, професор Лисиця Н. М.

Література: 1. Лисиця Н. М., Белікова Н. В., Мартиненко М. В. Особливості брендингу як інструменту стратегування соціально-економічного розвитку території. *Бізнес Інформ*. 2018. № 6. С. 393–400. 2. Орлов П. А. Сучасний маркетинг: аналіз та перспективи розвитку : наук. вид. Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 210 с. 3. Пономаренко І. В. Цифровий маркетинг як ефективний інструмент підвищення рівня конкурентоспроможності компанії. URL: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/12447/1/Ponomarenko.pdf>. 4. Сидоренко М. А. Email-маркетинг. Якісний зворотний зв'язок від plain-текст листа. *Економіка інноваційної діяльності підприємств*. 2016. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/8113/1/NRMSE2017_V3_P327-328.pdf. 5. Habr Автоматизація e-mail-маркетингу. URL: <https://habr.com/ru/company/sendpulse/blog/298550/>. 6. Neilpatel What the highest converting websites do differently. URL: <https://neilpatel.com/blog/what-converting-websites-do/>.

ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ УКРАЇНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ

УДК 330.322(477)

Мишакова К. А.

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

Анотація. Розглянуто основні чинники формування та впливу на інвестиційну привабливість держави; визначено стан інвестиційного клімату України шляхом аналізу групи основних факторів та з огляду позиціонування країни у міжнародних рейтингах; визначено наявні проблемні аспекти та запропоновано рекомендації щодо їх усунення.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційний клімат, інвестиційна привабливість, іноземні інвестиції.

Аннотация. Определены основные факторы формирования и воздействия на инвестиционную привлекательность государства; охарактеризовано состояние инвестиционного климата Украины с помощью анализа основных факторов влияния и позиционирования страны в международных рейтингах; определены существующие проблемные аспекты и предложены рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционный климат, инвестиционная привлекательность, иностранные инвестиции.

Annotation. The article presents the main factors of formation and impact on the investment attractiveness of the state; the state of the investment climate of Ukraine is described by means of analysis of the main factors of influence and positioning of the country in international ratings; the existing problematic aspects are identified and recommendations for their elimination are proposed.

Keywords: investment, investment climate, investment attractiveness, foreign investment.

Сучасний економіко-політичний стан України перебуває у фазі спаду, яка характеризується зниженням національного виробництва, послабленням ділової активності. Тому в період підвищеної потреби у проведенні



стабілізаційної політики особливо гостро постає питання поліпшення інвестиційної привабливості країни. Адже залучення національних та закордонних інвестицій дозволить не лише покращити загальний економічний стан держави, але й створити нові робочі місця та вивести на якісно новий рівень пріоритетні галузі економіки.

Аналіз останніх досліджень вказує, що питанню діагностики інвестиційного клімату та його поліпшення присвячено чималу увагу з боку науковців і практиків. Окремі аспекти цього явища знайшли відбиток у наукових працях таких учених: Коваленко С. О., Коваленко Ю. М., Лендел О. М., Непран А. В., Петухова О. М. та інші [1–5]. Однак інвестиційна привабливість України залишається низькою, тому ця тема не втрачає актуальності та потребує подальшого дослідження.

Метою статті є аналіз стану інвестиційного клімату України та розробка пропозицій щодо можливих шляхів його поліпшення.

Інвестиції відіграють важливу роль у функціонуванні та розвитку економіки будь-якої країни. Певною мірою їх сукупна кількість відбиває стан, бізнес-привабливість держави та її позиціонування на міжнародній арені. Закордонні та вітчизняні грошові надходження безпосередньо впливають на: обсяг ВВП і податкових надходжень до держбюджету, рівень зайнятості населення, структурні зрушення в економіці, розвиток і домінування окремих сфер господарства.

Між інвестиціями та рівнем розвиненості країни існує пряма залежність, тому держава та підприємці зацікавлені у створенні сприятливого інвестиційного середовища.

З метою діагностування стану та рівня сприятливості інвестиційного клімату держави проводять оцінку основних груп факторів, що його формують. До них відносяться: інституціональні, економічні та соціально-психологічні фактори.

Наявність тривалих бойових дій, періодичних націоналістичних спалахів суттєво пригнічує внутрішню політичну стабільність України. Своєю чергою, політична нестабільність впливає на зниження рівня привабливості країни зі сторони інвесторів та безпосередньо дохідності інвестицій. Так, кінець 2018 року став періодом введення військового стану, що дав негативні сигнали інвесторам щодо розвитку ситуації в країні. Аналіз законодавчої бази вказує, що урядом країни створено низку ефективних нормативно-правових актів (Закони України: «Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць» [6], «Про інвестиційну діяльність» [7] та ін.), які дозволяють не лише регулювати інвестиційну діяльність, але й надавати гідний захист національним та іноземним інвесторам. Однак актуальним питанням залишається удосконалення механізмів щодо дотримання обов'язків з питань ведення інвестиційної діяльності, насамперед державними органами влади.

Позитивний характер впливу на інвестиційний клімат несе сучасна зовнішня політика України. Наразі проводяться чисельні офіційні візити й переговори з багатьма країнами Західної Європи та світу, які спрямовані на зміцнення економічних, політичних, торговельних, освітніх відносин та залучення іноземних інвестицій.

Загальний економічний стан країни має безпосередній зв'язок з інвестиційними потоками. Важливим показником економічної стабільності постає відношення між об'ємом ВВП та державним боргом. Станом на 2018 рік державний борг складає 60 % від обсягу ВВП, що вдвічі перевищує безпечний рівень. Однак порівняно з попереднім роком спостерігається позитивна динаміка до зменшення цього відсотка (на 10 %) [8]. Минулий рік відзначився повільними темпами економічного зростання, помітно посилюється інфляційний тиск. Відповідно, була підвищена облікова ставка, яка нині сягає 18 % річних, що стримує економічний розвиток. Надходження прямих інвестицій в Україну на початку 2019 року склали 1259,5 млн дол. США, загалом за перше півріччя приріст іноземних інвестицій в економіку склав 839,6 млн дол.

Дестимулюючим фактором розвитку залишається слабкість банківської системи та недовіра до неї з боку населення та інвесторів. Частка неактивних кредитів в українській економіці сягнула 54,31 % [8].

Заощадження населення не працюють, а неспроможність відповідати за власними зобов'язаннями свідчить про загальний низький рівень життя. Ці складнощі суттєво гальмують іноземні надходження, адже для здійснення підприємницької діяльності із залученням іноземного капіталу вкрай важливим є безпечність здійснення всіх трансакцій.

Характерною особливістю для українських підприємств залишаються застаріле обладнання та зношені основні засоби, що впливає на зменшення інвестиційних потоків через їх низьку рентабельність. Українським підприємствам вкрай бракує новітніх технологій та техніки.

Однак Україна багата на стратегічно важливі підприємства (суднобудівних, авіаційних, з виробництва турбін, генераторів та ін.) як для національного, так й для міжнародного ринків. Тому вони автоматично стають інвестиційно привабливими об'єктами.

Відстеження позицій України в міжнародних економічних рейтингах дозволяє проаналізувати динаміку змін в соціально-економічному житті держави, вони слугують індикатором бізнес-привабливості для іноземних інвес-



торів і визначають імідж країни на міжнародній арені. У рейтингу Doing Business [9] в 2019 році трійку лідируючих позицій займають: Нова Зеландія, Сінгапур, Данія. Україна посіла 71 місце зі 190 країн світу, піднявшись на 5 пунктів порівняно з 2018 роком. Держава продемонструвала найбільше зростання в таких категоріях: оподаткування (+110 позицій), міжнародна торгівля (+70 позицій) і захист прав інвесторів (+56 позицій). В рейтингу трохи опереджає Україну Киргизія, В'єтнам, Перу, натомість позаду Україна полишила Грецію, Індонезію, Монголію. Крім того, Україна посіла 83 місце з 140 (втратила 2 позиції порівняно з 2017 роком) в рейтингу Глобальної конкурентоспроможності економіки [10]. У 2018 році країнами з найбільш конкурентоспроможними економіками стали: США, Сінгапур, Німеччина, Швейцарія, Японія. Україні вдалося випередити Північну Македонію, Шрі-Ланку, Еквадор та Туніс; її випереджає Ямайка, Ліван, Аргентина, Домініканська Республіка.

Соціально-психологічний стан країни має суперечливий характер. З одного боку, зростає чисельність невдоволених політичним та економічним станом країни, наслідком чого є постійний відтік емігрантів у пошуках роботи, біженців, охочих змінити постійне місце проживання.

Ці міграційні рухи негативним чином впливають на інвестиційний клімат в країні, адже емігрує молодь, висококваліфіковані робітники, тобто перспективною тенденцією є нестача професійної робочої сили для реалізації тих чи інших проєктів. Зокрема, українці не задоволені рівнем соціальної підтримки в країні і рівнем ВВП на душу населення.

З іншого боку, серед українців збільшується кількість охочих та тих, хто може й відкриває власну справу. Новостворені суб'єкти мікро- та малого підприємства генерують чимало бізнес-ідей, які здатні залучити не лише національні чи державні кошти, але й іноземні.

З вищенаведеного аналізу інвестиційного клімату в Україні можна зробити висновок, що наразі існує дуже багато негативних аспектів, які перешкоджають вливанню інвестицій. Водночас можна стверджувати, що загальна ситуація поліпшується.

Отже, Україна залишається привабливою для інвестицій, водночас вона не знаходиться осторонь світових процесів, є достатньо інтегрованою у світове господарство. Усунення наявних політичних проблем та надання свободи іноземним інвесторам забезпечить соціально-економічне зростання України. З цією метою раціонально впровадити комплекс заходів:

- встановлення безпечного відношення між державним боргом та об'ємом національного виробництва;
- розробка жорсткого антикорупційного законодавства, механізмів виявлення таких правопорушень;
- створення умов для ведення бізнесу іноземним інвесторам – спрощення податкового законодавства, зниження податкового тягаря, надання консультаційних послуг;
- надання податкової амністії задля детінізації національного бізнесу;
- перейняття міжнародного вдалого досвіду;
- ведення стабілізаційної політики, спрямованої на стійке зниження інфляції та посилення національної валюти.

Цей перелік рекомендацій не в змозі вирішити всіх нагальних економіко-політичних проблем в країні. Вкрай необхідна розробка довгострокової стратегічної концепції розвитку. Однак цей комплекс заходів реально втілити в сьогодення України, що стане стартом до залучення інвестицій, які згодом вплинуть на всі економічні процеси.

Автором було проаналізовано стан інвестиційного клімату України, визначено його «вузькі» місця та запропоновано комплекс заходів по їх усуненню. Перспективами подальших досліджень будуть складові інвестиційного клімату: виявлення привабливих галузей для іноземних інвесторів; створення дієвих механізмів боротьби з корумпованими ланками економіки; перегляд податкового та митного законодавства; розробка інноваційного шляху розвитку.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ітполітова І. Я.

Література: 1. Коваленко С. О. Інвестиційний клімат в Україні та напрями його покращення. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. № 38. 2012. С. 366–369. 2. Коваленко Ю. М., Мельничук Т. О. Прямі іноземні інвестиції: національний і міжнародний аспект. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2014. № 1. С. 112–120. 3. Лендел О. М. Теоретико-методичні аспекти здійснення інвестиційної діяльності в сучасних економічних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 18. С. 83–87. 4. Непран А. В. Формування та використання фінансового потенціалу інвестиційної діяльності в Україні. *Фінанси України*. 2016. № 9. С. 111–128. 5. Петухова О. М. Інвестування : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2014. 336 с. 6. Про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки з метою створення нових робочих місць : Закон України від 06.09.2012 № 5205-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5205-17>. 7. Про інвестиційну діяль-

ність : Закон України від 18.09.1991 № 1560-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>. **8.** Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. **9.** World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/>. **10.** Doing Business. URL: <https://www.doingbusiness.org>.

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНА АЛЬТЕРНАТИВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.591.61

Момот К. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено диверсифікацію як одну із стратегічних альтернатив розвитку підприємства. Розкрито поняття, мотиви, переваги та недоліки різних видів диверсифікації. Наведено специфіку використання різних стратегій диверсифікації на прикладах підприємств.

Ключові слова: диверсифікація, мотиви диверсифікації, види диверсифікації, стратегічні альтернативи, розвиток підприємства.

Аннотация. Исследована диверсификация как одна из стратегических альтернатив развития предприятия. Раскрыты понятие, мотивы, преимущества и недостатки разных видов диверсификации. Представлена специфика использования различных стратегий диверсификации на примерах предприятий.

Ключевые слова: диверсификация, мотивы диверсификации, виды диверсификации, стратегические альтернативы, развитие предприятия.

Annotation. The article explores diversification as one of the strategic alternatives for enterprise development. The concept of motives, advantages and disadvantages of different types of diversification is revealed. Specificity of use of various strategies of diversification on examples of the enterprises is presented.

Keywords: diversification, motives of diversification, types of diversification, strategic alternatives, enterprise development.

В Україні триває системна економічна криза, внаслідок чого рівень невизначеності умов та перспектив функціонування підприємств залишається доволі високим. Суттєво знижується ефективність діяльності підприємств, що проявляється у зниженні показників прибутковості, зменшенні обсягів випуску продукції, скороченні чисельності персоналу, погіршенні загальних фінансових результатів господарювання тощо. У господарській практиці можлива велика кількість стратегічних альтернатив розвитку і зростання підприємства в умовах ринку. Однією з таких альтернатив і є диверсифікація.

Метою цієї статі є дослідження теоретичних і практичних особливостей диверсифікації як однієї зі стратегічних альтернатив розвитку підприємства.

В економічній науці проблемою диверсифікації займалися такі науковці, як М. Багорка, С. Попова, М. Нагібіна, А. Гур'янов, Є. Богуславський, О. Згурська й ін.

Сьогодні немає єдиного визначення поняття диверсифікації, яке б врахувало більшість характеристик цього процесу. Під ним вчені розуміють різні процеси, акцентуючи увагу лише на якійсь одній стороні цього явища. Загальновідомо, що з економічної точки зору диверсифікація – це одночасний розвиток декількох багатьох невластивих пов'язаних технологічних видів виробництва або обслуговування, розширення асортименту виробництва або послуг [1].

У своїх наукових роботах Попова С. [2, с. 73] сформулювала визначення поняття «диверсифікація діяльності підприємства» як, насамперед, розширення асортименту продукції та послуг, а також вихід за межі основного виду діяльності на основі впровадження технічних, технологічних рішень, використовуючи внутрішні резерви підприємства.

Нагібіна М. застосовує маркетинговий та стратегічний підходи до ідентифікування диверсифікації. З позиції першого – це маркетинговий спосіб, який здійснюється суб'єктом господарювання для максимізації прибутку та мінімізації фінансового ризику. На підставі стратегічного підходу – це стратегічна альтернатива підприємства, яка забезпечує його зростання та розвиток в ринкових умовах господарювання [3].

Якщо систематизувати визначення поняття диверсифікація, то їх можна звести до такого: диверсифікація – це комплексний, структурно-логічний процес розвитку різних видів діяльності, створення нових і удосконалення наявних товарів, робіт, послуг з метою функціонування та закріплення конкурентних позицій на різних ринках на основі раціонального розподілу й ефективного використання ресурсів, що залежить від величини суб'єкта господарювання.

На основі основних положень робіт [2; 4] виділено такі мотиви диверсифікації підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Мотиви диверсифікації діяльності підприємств

Вид мотиву	Результат
Техніко-технологічні	- збереження виробничого потенціалу; - підвищення рівня використання виробничої потужності; - визначення найбільш прогресивних варіантів використання ресурсів; - розвиток інноваційної політики
Економічні	- оптимізація капіталу в традиційних та нових галузях виробництва; - розширення частки ринку; - одержання синергічного ефекту та ефект масштабу; - впровадження ресурсозберігаючої політики
Фінансові	- розподіл ризиків між напрямками діяльності та обсягами виробництва; - забезпечення фінансової стабілізації
Соціальні	- збереження робочих місць і висококваліфікованих працівників; - створення нових робочих місць; - зміна системи мотивації менеджменту
Стратегічні	- адаптація до кон'юнктури світових ринків у довгостроковому періоді; - страхування майбутнього підприємства; - дотримання вимог антимонопольного законодавства; - злиття та поглинання підприємств; - завоювання нових ринків

Усі мотиви застосування диверсифікації викликані одним – підвищити ефективність діяльності підприємства не лише на сьогодні та в найближчому майбутньому, але й на тривалу перспективу. На практиці підприємство може обирати змішану стратегію, яка проявляється в комбінуванні певних видів диверсифікації. На основі опрацьованих літературних джерел [3–6] узагальнено їх переваги та недоліки (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення видів стратегії диверсифікації, її переваги та недоліки

Види диверсифікації	Переваги	Недоліки
1	2	3
1. Вертикальна диверсифікація (концентрична) – підприємство починає виробляти продукцію, яка має технологічний та маркетинговий зв'язок з існуючою продукцією	1) поєднання координації дій з великими можливостями контролю; 2) стабільність господарських зв'язків у межах підприємства; 3) гарантовані поставки матеріально-технічних ресурсів; 4) тісний контакт з кінцевими споживачами	1) взаємозалежність підрозділів підприємства у разі негативних зовнішніх змін погіршує становище; 2) обмежений ринок збуту призводить до зменшення впливу конкуренції; 3) необхідність удосконалення потребує значних витрат
2. Горизонтальна – передбачає вихід у нові сфери бізнесу, які пов'язані із задоволенням потреб для існуючих клієнтів (споживачів) підприємства	1) збільшення частки ринку; 2) виробництво продукції, що користується попитом; 3) зменшує витрати на виробництво та реалізацію; 4) збільшує завантаженість виробничих систем; 5) формує можливості кращого використання ресурсів	1) розпорощення коштів між різними видами продукції і виробництва; 2) ускладнення процесу управління підприємством

1	2	3
3. Конгломеративна (чиста або латентна) – вихід у нові види бізнесу, які не пов'язані ні з наявною технологією, ні з потребами наявних у підприємства споживачів	1) раціональне використання фінансових ресурсів та взаємна підтримка підрозділів; 2) можливість придбання нового бізнесу за низькою ціною; 3) зниження ризику від спаду попиту на товари, через наявність інших виробництв; 4) захист від поглинання	1) труднощі в регулюванні різних видів бізнесу та підрозділів; 2) складність аналізу стратегічних проблем; 3) проблематичність оцінки стратегічних планів

Виходячи з даних табл. 2 можна зробити висновок, що завдяки вертикальній диверсифікації підприємство рухається «вгору або вниз» по виробничому ланцюжку. Завдяки горизонтальному напрямку збільшує свою частку ринку, формує можливості кращого використання ресурсів. Підприємство може отримати інформацію від своїх споживачів щодо необхідності в інших видах товарів і послуг і користуватися цим.

Таким чином, ефект стратегії горизонтальної диверсифікації виявляється у взаємопідсилюючому ефекті видів бізнесу, якими займається підприємство. Конгломеративний вид диверсифікації вважається самим ризикованим, організаційно складним і під силу фінансово сильним підприємствам. Однією з форм зменшення ризику цього виду диверсифікації є створення спільних підприємств. Дуже часто ця стратегія реалізується шляхом придбання підприємств, а не створення нових підприємств для роботи на незнайомому ринку.

Розглянемо кожен з видів стратегії диверсифікації з точки зору застосування їх на підприємстві.

Прикладом горизонтальної диверсифікації може слугувати ТОВ «ТЕРРА». Підприємство прагне задовольнити широке коло потреб своєї аудиторії та постійно працює над розширенням свого асортименту. Таким чином, ТОВ «ТЕРРА» представила абсолютно новий для компанії продукт – PASTA PRODUCT – Натуральні макаронні вироби, виготовлені з борошна вищого сорту і чистої артезіанської води, без синтетичних добавок, барвників, консервантів. Також подбала про тих, хто займається тваринництвом, та випустила новинку – комбінований повноцінний корм для тварин – TERRA FEED – суха кормова суміш у гранулах, збалансована за вмістом поживних речовин.

Прикладом підприємства, яке використовує вертикальну стратегію диверсифікації, є ТОВ Комерційно-виробнича фірма «Рома», яка спеціалізується на виробництві борошна і хлібобулочних виробів, приймання та переробки зерна. Для того щоб не втрачати частину прибутку, фірма відкрила мережу власних фірмових магазинів.

ТОВ «ТЕРРА» також використовувало конгломеративну стратегію диверсифікації, а саме у 2016 році розпочав свою роботу тепличний комплекс цієї торгової марки, де вирощують виключно екологічно чисті огірки та помідори. У планах – солодкий перець, салат і зелень.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що диверсифікація – стратегічна альтернатива розвитку підприємства, яка дозволяє отримати додаткові економічні вигоди в умовах складної ринкової кон'юнктури. Кожне підприємство обирає свій шлях, тобто певний вид диверсифікації, спираючись на свої ресурси та чинники зовнішнього середовища. Також воно має вирішити, до якого ступеня йому доцільно диверсифікувати виробництво. Головне, щоб у результаті ця стратегія приносила вигоду з найменшими ризиками. Для України диверсифікація діяльності підприємств є стратегічним фактором залучення капітальних інвестицій, зокрема іноземних, що в сучасних умовах потребує застосування виваженого інструментарію державного регулювання. Саме ці аспекти мають значний науковий інтерес щодо подальших досліджень.

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

Література: 1. Багорка М. О., Білоткач І. А. Диверсифікація як фактор підвищення ефективності діяльності підприємств в сучасних умовах. *Інвестиції: практика та досвід*. 2009. № 10. С. 17–21. 2. Попова С. М. Диверсифікація діяльності підприємств в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Харків, 2004. 20 с. 3. Нагибина Н. М. Диверсифікація как способ обеспечения устойчивого экономического роста предприятия. URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer33/646.pdf>. 4. Гур'янов А. Б. Стратегія управління диверсифікацією сучасного українського підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Харків, 2006. 19 с. 5. Богуславський Є. І., Черниченко А. О. Вибір оптимального методу диверсифікації підприємств. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. С. 14–18. 6. Згурська О. М. Диверсифікація як метод підвищення економічної ефективності підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 13. С.16–21.

МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

УДК 349.2

Момот К. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено медіацію як альтернативний спосіб вирішення трудових спорів. Розкрито поняття медіації. Розглянуто проблеми законодавчого забезпечення медіації в Україні. Наведено переваги запровадження в нашій країні медіації. Зазначено причини неефективності досудового розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів.

Ключові слова: медіація, медіатор, посередництво, трудовий спір, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, індивідуальні та колективні трудові спори, комісія з трудових спорів.

Аннотация. Исследована медиация как альтернативный способ разрешения трудовых споров. Раскрыто понятие медиации. Рассмотрены проблемы законодательного обеспечения медиации в Украине. Приведены преимущества введения в нашей стране медиации. Указаны причины неэффективности досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Ключевые слова: медиация, медиатор, посредничество, трудовой спор, альтернативный способ решения трудового спора, индивидуальные и коллективные трудовые споры, комиссия по трудовым спорам.

Annotation. The article investigates mediation as an alternative way to resolve labor disputes. The concept of mediation is explained. The problems of legislative support of mediation in Ukraine are considered. The advantages of the introduction of mediation in our country are given. The reasons of inefficiency of pre-trial consideration of individual labor disputes in the labor dispute commission are indicated.

Keywords: mediation, mediator, mediation, labour dispute, alternative way of resolving labour dispute, individual and collective labour disputes, labour dispute commission.

Правові спори і конфлікти є невід'ємною складовою сучасного людського життя. Тому для захисту порушених прав та інтересів громадян необхідно створювати умови для дієвого вирішення цих спорів. Традиційною процедурою їх розв'язання був і залишається суд. Але на сьогодні громадяни України все менше довіряють судам і все більше шукають альтернативні способи відновити порушені права або вирішити спір за межами судової системи.

Це пов'язано з істотними недоліками в системі правосуддя, такими як: існування перевантаженості судів, надмірна тривалість судового процесу, значні судові витрати, недосконала дія принципу змагальності та рівності сторін у процесі, гласність судового розгляду, що призводить до випадків розголошення конфіденційної інформації тощо. Тому всі ці недоліки змушують учасників трудових правовідносин звертатися до позасудових альтернативних методів вирішення трудових спорів. Таким методом розв'язання конфліктного спору є одна з визнаних у світовій практиці медіація (посередництво).

Ця тема є актуальною для розгляду, оскільки цей спосіб врегулювання трудових спорів є досить перспективним для розвитку у нашій державі. Враховуючи недостатній рівень наукових і практичних розробок, а також відсутність будь-якого законодавчого підґрунтя щодо медіації в Україні, ми вважаємо за доцільне дослідити правову природу, сутність і переваги медіації для нашої держави як однієї з найбільш ефективних форм вирішення трудових спорів.

Метою цієї статті є дослідження поняття медіації (посередництва) як альтернативного способу вирішення трудових спорів, а також її переваг.

На сьогодні проблеми, пов'язані з застосуванням альтернативних способів вирішення спорів, в тому числі у трудових, є предметом доволі активного наукового обговорення. Вивченню окремих аспектів медіації присвячені праці таких учених, як: Н. Волковицької, І. Ясиновського, О. Белінської, О. Войнаровської, Н. Дараганової та ін.

Згідно з чинним законодавством в Україні вирішення трудових спорів здійснюється або комісією по трудових спорах, або в судовому порядку. Однак дедалі актуальнішим постає питання щодо залучення нових альтернативних способів розв'язання трудових спорів, серед яких найпоширенішим є медіація. Ефективність цього способу врегулювання конфліктів вже давно визнана не тільки в Європі, а й у світі.

Для дослідження зазначеної теми розкриємо поняття медіації. Так, саме слово «медіація» походить з латинської мови (*mediatio*) і означає посередництво.

Медіація (від англ. «*mediation*» – посередництво) є способом та процедурою врегулювання спору, сутність якого полягає в тому, що сторони правового спору можуть за допомогою посередника (медіатора) здійснити перемовини та досягти згоди (консенсусу), не звертаючись до суду [1].

На думку Н. Волковицької, медіація у праві – це метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає проаналізувати конфліктну ситуацію так, щоб зацікавлені сторони самостійно змогли обрати варіант рішення, який задовольняв би інтереси та потреби всіх учасників конфлікту [2].

І. Ясиновський вважає, що медіація – це узгоджувальна процедура, процес, у якому третя сторона консулює сторони спору з метою досягнення ними компромісу, що має влаштувати обидві сторони [3, с. 18].

О. Белінська розглядає медіацію як добровільний та конфіденційний спосіб вирішення конфліктної ситуації, де медіатор у ході структурованої процедури допомагає учасникам конфлікту вступити у прямі перемовини з метою вироблення спільного рішення щодо проблеми [4, с.158–159].

О. Войнаровська під медіацією розуміє гнучкий процес, що проводиться конфіденційно, в якому нейтральна сторона (медіатор) допомагає сторонам конфлікту шляхом перемовин досягти згоди у вирішенні спору. Професійний посередник, медіатор, протягом усього процесу медіації виконує ряд важливих завдань, зокрема, він є менеджером процесу, який забезпечує контроль, конфіденційність, а також створює відчуття прогресу, а також відчуття можливості досягти позитивного результату.

Медіатор покликаний бути так званим каталізатором для вирішення проблеми, який завдяки особистим якостям і професійним навичкам допомагає сторонам самостійно визначити результат, який найкращим чином підходить сторонам.

Головне завдання медіатора полягає в тому, щоб допомогти опонентам розпочати перемовини, а також створити і підтримувати атмосферу продуктивності і орієнтованості на позитивний підсумок. Завданням же сторін спору є пошук конкретних можливостей для вирішення конфлікту. Іншими словами, медіатор не є арбітром, який вирішує питання про правоту кого-небудь, а лише мотивує сторони на пошук будь-якого прийняттого консенсусу [5].

Наразі медіація активно розвивається в країнах Європи, Австралії, США, Канаді, а також формується на території країн пострадянського простору. Зокрема, в таких країнах як Білорусія, Росія, Казахстан, уже є профільний закон, яким запроваджено інститут медіації та визначено правові засади надання послуг з медіації, практики мирного врегулювання спорів позасудовими методами, що забезпечує баланс взаємовідносин між судовою системою та інститутом медіації.

Варто зазначити, що Україна впродовж декількох років робить лише перші кроки щодо повноцінного введення медіації у сфери суспільних відносин, зокрема в приватно-правову. Спроби запровадження інституту медіації в нашій країні мали місце ще в кінці 2015 року. Так, Постановою Верховної Ради України було прийнято за основу проект Закону України «Про медіацію» № 3665 від 17.12.2015 року, за яким медіація розглядається як альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу, самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора.

Медіація проводиться за взаємною згодою сторін спору на підставі принципів добровільної участі, рівності, активності і самовизначення сторін медіації, незалежності, нейтральності та конфіденційності інформації щодо медіації [6]. З цього проекту виходить, що предметом медіації є конфлікти, що виникають також у трудових правовідносинах. Однак після тривалого аналізу та внесення поправок законопроект було відхилено та знято з розгляду.

У Верховній Раді було зареєстровано ще один проект закону «Про діяльність у сфері медіації» № 10425 від 05.07.2019 року. У цьому законопроекті медіація – досудова та позасудова процедура врегулювання конфлікту (спору) шляхом перемовин сторін конфлікту (спору) за допомогою одного або декількох медіаторів. Медіація проводиться на підставі принципів обов'язковості, активності, самовизначення та рівності прав сторін медіації; незалежності та неупередженості, нейтральності медіатора; забезпечення таємниці медіації [7]. Але у зв'язку з розпуском Верховної ради законопроект про діяльність у сфері медіації № 10425 від 05.07.2019 р. був знятий з розгляду Парламентом. Незважаючи на зняття з розгляду вищезазначених законопроектів, на наш погляд, необхідність подальшої роботи у сфері правової регламентації медіації не піддається сумніву.

Індивідуальні та колективні трудові спори займають значне місце в конфліктах, що мають правовий характер. Медіація є ефективним способом захисту трудових прав як працівника, так і роботодавця. Саме медіація може сприяти знаходженню розумного й оптимального балансу інтересів працівників і роботодавця та запобігати судовим розглядам [8].



Чинне трудове законодавство закріплює можливість примірних і посередницьких процедур лише в колективних трудових спорах за участю незалежного посередника та Національною службою посередництва та примирення. Так, згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори вирішуються шляхом перемовин за можливою участю незалежного посередника – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню перемовин, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення [9].

Таким чином, ми бачимо, що законодавець намагається полегшити, можливо, спростити примірні процедури в трудових конфліктах за допомогою залучення третьої сторони (незалежного посередника).

Н. В. Дараганова виділяє цілий комплекс різних факторів, які свідчать про користь запровадження медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів, а саме: при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення перемовин між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема, й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно – як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора; приватний характер медіації, одним із принципів якої є конфіденційність; розгляд індивідуального трудового спору за медіаційною процедурою є більш простим, отже, і більш зручним для сторін трудового спору, ніж коли цей розгляд здійснюється у суді; врегулювання спору відбувається значно швидше, ніж у суді; має місце скорочення витрат сторін, іноді достатньо значних, за рахунок відсутності судових витрат; медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи будь якого з учасників медіації; широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин тощо [10].

Застосування медіації в трудових спорах підвищує ефективність конструктивної комунікації і діалогу між сторонами, що конфліктують. Крім того, сприяє вирішенню спору на взаємовигідних умовах, а в певних випадках стабілізує трудові відносини, усуває джерела конфліктів, підвищує продуктивність працівників, дає можливість зберегти трудовий колектив і покращити атмосферу в ньому. Процедура медіації може проводитись навіть у разі, коли справа вже надійшла на розгляд до суду. Суд за своєю ініціативою або з ініціативи однієї зі сторін може запропонувати скористатися альтернативним способом врегулювання спору.

Таким чином, було проаналізовано багато позитивних моментів при вирішенні трудових спорів, тому медіація може стати гарним засобом налагодження стосунків між працівником і роботодавцем у сфері їх трудової взаємодії.

Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів слід зазначити, що згідно ст. 224 Кодексу законів про працю України Комісія з трудових спорів (КТС) є обов'язковим первинним органом по розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях (за винятком спорів деяких категорій працівників). Але, на жаль, сьогодні вона не завжди є ефективним органом досудового розгляду індивідуальних трудових спорів. Внаслідок різних обставин основним органом по розгляду зазначеної категорії є суд.

Науковець Н. В. Дараганова виділяє цьому такі причини: значна частина трудових спорів підлягає розгляду тільки у судах; у багатьох організаціях КТС взагалі не створені – як через відсутність ініціативи з боку працівників і (або) роботодавця, так і через малу чисельність найманих працівників підприємства; покладення на власника або уповноваженого ним органу обов'язку щодо організаційно-технічного забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо), навряд чи стимулює власника до створення КТС на своєму підприємстві; має місце й недостатня компетентність членів КТС, які не завжди можуть розібратися у складних питаннях чинного законодавства, зокрема, й через недостатню юридичну підготовку цих осіб, через відсутність у них відповідного досвіду тощо; прийняті КТС рішення нерідко не виконуються роботодавцем добровільно, оскільки КТС не є для роботодавця авторитетним органом.

Отже, зазначені фактори суттєво впливають на ефективність діяльності КТС, і навряд чи сьогодні можна вважати, що КТС в Україні є реальним органом досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, який здатний звільнити суди від розгляду значної частини трудових справ. При цьому нині в Україні вже існує підґрунтя для запровадження й іншого способу вирішення індивідуальних трудових спорів, альтернативного як КТС, так і судовому розгляду – медіації [10].

Варто також зазначити, що на сьогодні, незважаючи на відсутність спеціального законодавства, в Україні вже є власний досвід застосування процедури медіації, який підтверджує високу ефективність застосування цього інституту при вирішенні конфліктів. Так, починаючи з 2003 року активно проводяться експерименти у судах, зокрема, у Києві, Харкові, Івано-Франківську та інших. Також на території України діє низка регіональних груп медіації, які об'єдналися в Асоціацію груп медіації України та Український центр порозуміння.

Підсумовуючи, слід зазначити, що медіація – це дуже важливий інститут, запровадження якого дозволить не тільки уникнути довготривалої судової тяганини, але й надасть сторонам можливість дійти консенсусу у процесі вирішення спорів. На жаль, на сьогодні медіація в Україні, на відміну від інших Європейських країн, законодавчо неврегульована, що значно знижує ефективність її поширення в нашій країні.

Вищевикладене свідчить про величезні перспективи розвитку трудової медіації в Україні, яка може стати своєчасною та гідною альтернативою у вирішенні спорів і конфліктів, що виникають у сфері трудових правовідносин. Надання можливості побудови конструктивного діалогу «на рівних» між роботодавцями і членами трудових колективів знизить рівень напруженості в суспільстві і допоможе підвищити ефективність трудового процесу. Безумовно, далеко не всі трудові спори можуть вирішуватися за допомогою медіації, враховуючи її специфіку, однак у багатьох випадках медіація буде не тільки бажаною, але й необхідною. Саме тому продовження активної роботи над популяризацією медіації в Україні є найважливішим завданням, що має високі шанси на успішну реалізацію, оскільки традиційні способи вирішення спорів вже не відповідають потребам сьогодення і поступово себе вичерпують.

Однак обов'язковою умовою реалізації такого завдання є абсолютне дотримання фундаментальних принципів медіації та напрацювання беззаперечного авторитету послуги в суспільстві. Медіація в Україні насправді є реальною справою, яку потрібно розвивати, покращувати, вдосконалювати та обов'язково закріпити на законодавчому рівні.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Титаренко А. В. Медіація як альтернативне вирішення трудового спору. *Журнал східноєвропейського права*. 2017. № 44. С. 88–92. 2. Волковицька Н. О. Медіація: альтернативний чи ефективний спосіб вирішення спорів. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/mediaciya-alternativniy-chi-efektivniysposibvirishennya-sporiv.html>. 3. Ясиновський І. Г. Імплементация процедури медіації в українське законодавство: теоретико-правовий аналіз : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2016. 295 с. 4. Белінська О. В. Медіація – альтернативне вирішення спорів. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 1 (5). С. 158–172. 5. Войнаровская О. Медиация в трудовых спорах. URL: https://jurliga.ligazakon.net/experts/82/338_mediatsiya-v-trudovykh-sporakh. 6. Про медіацію : проект Закону України від 17.12.2015 № 3665. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463. 7. Про діяльність в сфері медіації : проект Закону України від 05.07.2019 № 10425. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66139. 8. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45. 9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 11 листопада 2003 року // Відомості Верховної Ради. 2003. № 15. Ст. 157–159. 10. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 77–83.

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АПК УКРАЇНИ

УДК 631.15

Мороз А. П.

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

Анотація. Розглянуто та проаналізовано особливості агропромислового комплексу України. За результатами проведеного дослідження та узагальнення думок науковців були визначено проблемні аспекти та перспективи розвитку аграрного сектора в Україні.

Ключові слова: агропромисловий комплекс України, фермерство, сільське господарство, аграрний сектор, природні ресурси, стратегія розвитку АПК.

Анотація. Рассмотрены и проанализированы особенности агропромышленного комплекса Украины. По результатам проведенного исследования и обобщения мнений ученых были определены проблемные аспекты и перспективы развития аграрного сектора в Украине.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс Украины, фермерство, сельское хозяйство, аграрный сектор, природные ресурсы, стратегия развития АПК.

Annotation. The features of the agro-industrial complex of Ukraine are considered and analyzed in the paper. According to the results of the research and summarizing the opinions of scientists, the problematic aspects and prospects of development of the agricultural sector in Ukraine were identified.

Keywords: agro-industrial complex of Ukraine, agriculture, agriculture, agrarian sector, natural resources, agricultural development strategy.

В умовах глобальної економіки та поступової інтеграції України у світові економічні процеси саме АПК може стати провідною ланкою для розвитку української економіки. Україна має значний потенціал у цій сфері, однак попри це не використовує його повністю. Тому саме зараз дуже актуальним питанням є визначення проблемних аспектів АПК, пошук можливих шляхів їх вирішення, а отже, покращення ситуації в майбутньому.

Багато вчених, такі як Голомша Н. Є., Горьовий В. П., Збаразький В. К., Кирилюк Є. М. [1; 3; 5] та багато ін., займалися вивченням та дослідженням різних аспектів та перспективних напрямів розвитку агропромислового комплексу в Україні. Проте певні проблемні питання потребують подальшого розвитку й уточнення.

Метою статті є визначення сучасного стану, проблемних аспектів та перспектив розвитку агропромислового комплексу в Україні.

Голомша Н. Є. зазначає, що агропромисловий комплекс України – це складна система, яка об'єднує всі галузі народного господарства, що беруть участь у виробництві сільськогосподарської продукції і доведенні її до споживача [1].

До агропромислового комплексу (АПК) входять три ланки, а саме сільське господарство, підприємства заготівлі, зберігання, транспортування, переробки (харчова промисловість) і підприємства та організації, що забезпечують інші ланки АПК машинами, добривами, засобами захисту рослин, а також науковими розробками і кадрами [4].

Особливостями АПК України є те, що наша країна володіє чвертю світових запасів чорноземів, які є найбільш продуктивними землями, сприятливими кліматичними умовами та географічним положенням на перетині важливих торговельних шляхів. Науковці зазначають [2], що Україна володіє значним земельним потенціалом, який становить 5,7 % території Європи. Із 60,3 млн гектарів майже 70 % становлять сільськогосподарські угіддя з високою родючістю.

Однак проблемним аспектом є те, що спостерігається нераціональне використання природних ресурсів. Прикладом цього може стати постійне вирощування таких рослин, як рапс, соняшник, кукурудза та інших рослин, які значним чином виснажують ґрунт.

Окрім цього, прагнення отримати великі прибутки спонукають фермерів засіювати усі свої землі цими культурами кожен наступний рік, що повністю знищує родючий шар ґрунту. Більш детальний аналіз середньої прибутковості гектару с/г землі залежно від сукупного розміру земель у користуванні с/г підприємства наведено на рис. 1.

Вирішення цієї проблеми лежить на поверхні, адже просте вирощування різних рослин в певній послідовності кожен рік та періодичний «відпочинок» ділянки допомагають стабілізувати та нормалізувати поживні речовини в ґрунті.

Розглянувши рис. 1, можна побачити, що господарства, які мають площу від 2 до 3,5 тис. га, приносять найбільший дохід їх власникам (в середньому 130 дол. за 1 га). Окрім цього, слід звернути увагу на те, що ті сільськогосподарські угіддя, які складають 500 гектарів і менше, вони є більш прибутковими, приблизно на 37 дол. більше за 1 га, ніж ті ділянки, які є більшими за 10 тис. га.

Отже, можна підтвердити той факт, що підтримка фермерства є найбільш ефективною політикою на сьогодні і може принести найбільший дохід як для фермерів, так і для України в цілому.

Ще одним проблемним моментом є те, що багато рослин, що вирощуються в Україні, експортуються за кордон. За даними Державної служби статистики [5], за 11 місяців 2019 року близько 77 % українського аграрного експорту становить сировина. Щорічний врожай України – в середньому 60 млн тонн зерна, з яких 40 млн тонн йде

на експорт. Попри це в Україну імпортується значна кількість сільськогосподарської продукції, яка є дорожчою, однак не завжди якісною.

Тож українцям потрібно вирощувати різноманітну продукцію (не тільки рапс, соняшник та кукурудзу), насамперед для внутрішнього ринку, тим самим менше залежати від іноземних постачальників. До того ж можна експортувати не тільки сировину, яка має малу додаткову вартість, а переробляти її самотужки і виготовляти готову продукцію, яка буде коштувати значно дорожче, а отже, покращувати рівень економіки країни.

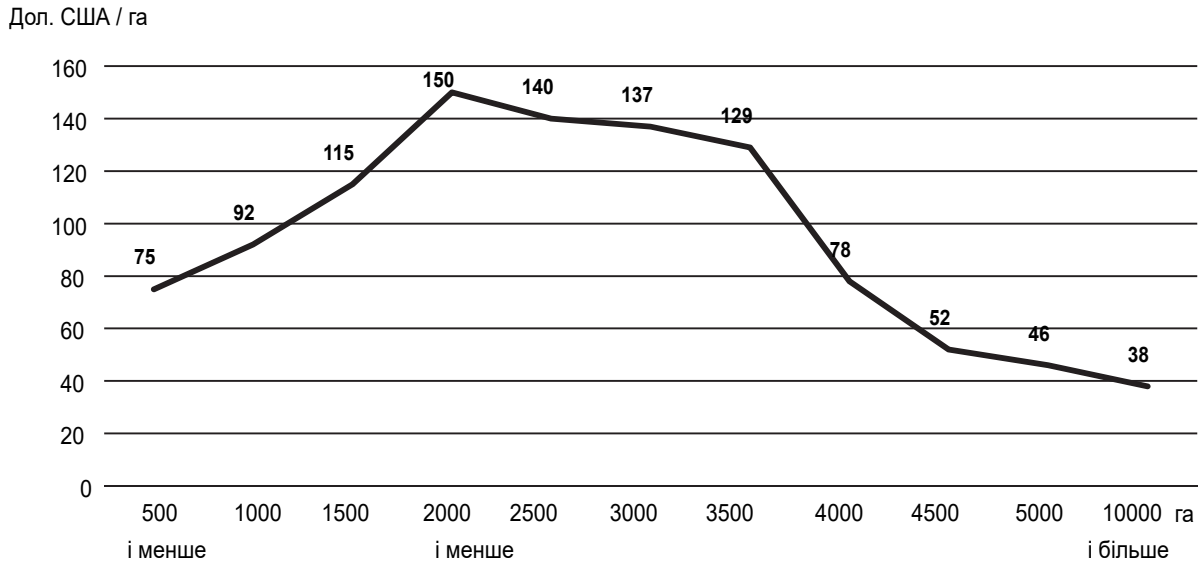


Рис. 1. Оцінка середньої прибутковості гектара с/г землі залежно від сукупного розміру земель у користуванні с/г підприємства [4]

Основною проблемою аграрного сектора також є невідповідність стандартам деяких видів продукції та застарілі технології у виробництві. У більш розвинутих країнах існує безліч нових технологій вирощування як рослин, так і тварин, які покращують продуктивність праці, якість продукції, зменшують негативний вплив на довкілля та інше, водночас у нас АПК розвивається незначним чином.

Причиною цього є брак коштів, нестабільна ситуація в країні, мала підтримка держави та необізнаність населення та робітників сільського господарства про розвиток агротехнологій.

Після аналізу рис. 2 можна зазначити, що на підтримку АПК в Україні виділяється незначна кількість коштів порівняно з іншими видами видатків і країнами ЄС.

Що стосується підтримки держави, то можна сказати, що на сьогодні не вистачає запровадження нових інструментів державної підтримки, у тому числі заходів з удосконалення системи оподаткування, організаційних, правових і фінансових передумов для розвитку фермерських господарств. Науковці зазначають [2], що частка аграрного виробництва в структурі економіки України, у разі продовження його державної підтримки, може зрости з 18 % до 25 %.

Державна підтримка сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності фермерських господарств, допоможе наситити внутрішній ринок якісними продуктами та сприятиме створенню нових робочих місць, що є дуже позитивним для України.

Також потрібно згадати про так звану «непрезентабельність статусу фермера». На сьогодні треба стимулювати обізнаність людей, у тому числі молодого покоління, у сільському господарстві та перспективність цієї галузі.

Окрім того, розвиток фермерства сприятиме створенню середнього класу в селі та призведе до покращення матеріально-фінансового становища сільського населення [4].

Гострим і цікавим питанням для українців на сьогодні є зняття мораторію на землю та повноцінний запуск ринку землі в країні [7], що може як позитивно, так і негативно вплинути на агропромисловий комплекс в цілому. Тому це питання буде доцільно більш детально розглянути у подальших роботах.

Таким чином, автором статті було виділено такі проблемні аспекти, як нераціональне використання природних ресурсів, велика кількість експорту сировини сільського господарства, застарілість технологій АПК, необізнаність працівників, недостатня підтримка держави у цьому питанні та ін.

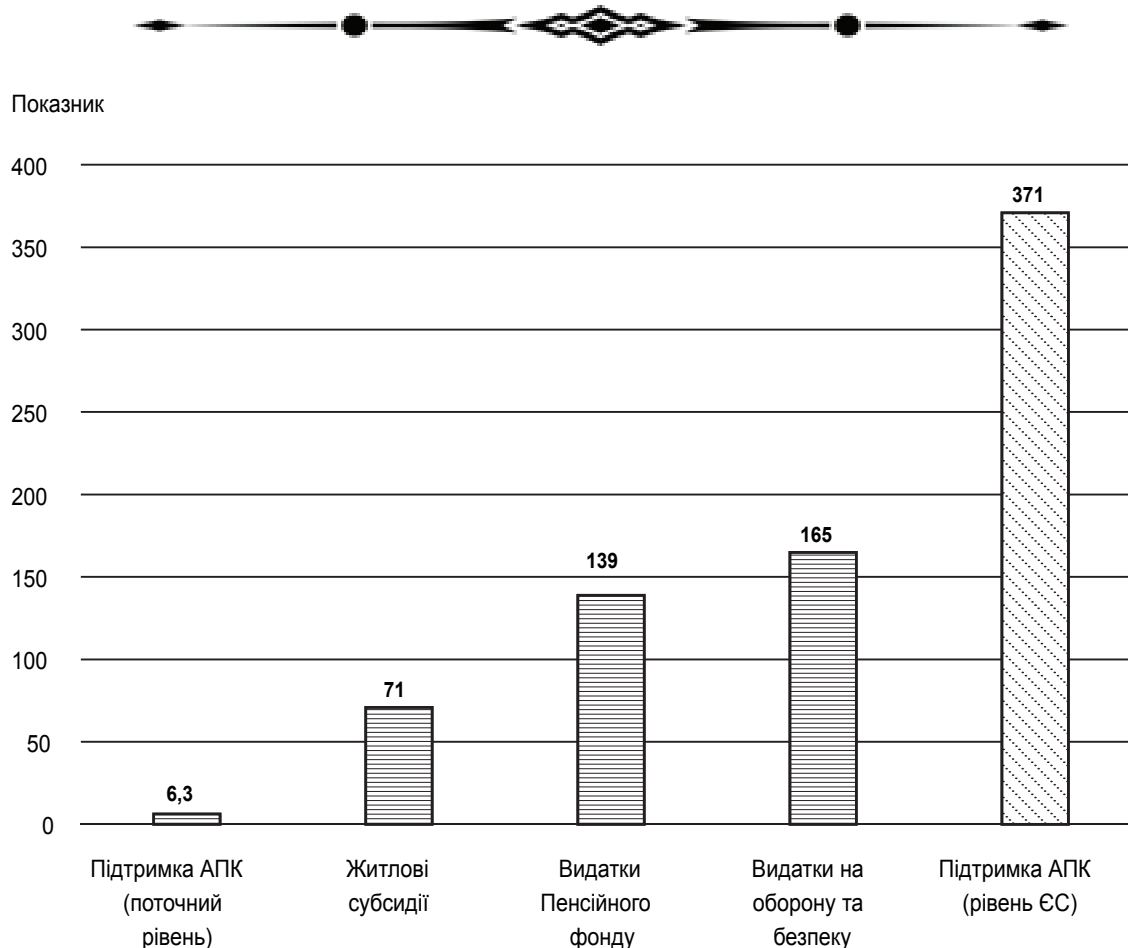


Рис. 2. Порівняння видатків Державного бюджету, 2019 р. [4; 6]

Перспективними напрямками розвитку АПК України на сьогодні є підтримка фермерів за допомогою створення необхідних організаційних, правових і фінансових передумов для їх розвитку, руйнування стереотипів про неперспективність цієї професії, впровадження нових агротехнологій на підприємствах, більш раціональне використання ресурсів, вирощування якісної продукції для внутрішнього ринку, а також переробка виготовленої сировини у готову продукцію, що дозволить підвищити рівень економіки країни в цілому.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Іттолітова І. Я.

Література: 1. Голомша Н. Є. Конкуренентоспроможність сільського господарства України: можливості та фактори зростання. *Інноваційна економіка*. 2010. № 4. С. 67–71. 2. Збараський В. К., Горьовий В. П. Державна підтримка сільського господарства. *Економіка АПК*. 2010. № 4. С. 74–80. 3. Кирилюк Є. М., Прощаликіна А. М. Напрями стимулювання експорту вітчизняної сільськогосподарської продукції та продовольства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 18. С. 9–13. 4. Інформаційно-аналітичний портал АПК України. URL: <https://minagro.gov.ua/ua>. 5. Державна служба статистика України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 6. Статистическая служба Европейского Союза. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>. 7. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА СПЕЦИФІКА ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 339.137.2.012.23

Мухіна А. Р.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто актуальні проблеми ціноутворення на підприємствах у сучасних умовах. Виявлено недостатність вивченості категорії «ціни», проведено аналіз проблем ціноутворення та встановлення цінової політики, пов'язаних з науково-технічним прогресом, з кон'юнктурою ринку за появи нової продукції. Описано проблеми державного регулювання економічної діяльності.

Ключові слова: ціноутворення, підприємство, цінова політика, науково-технічний прогрес, конкуренція, кон'юнктура ринку, ефективність.

Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы ценообразования на предприятиях в современных условиях. Выявлена недостаточность изученности категории «цены», проведен анализ проблем ценообразования и установления ценовой политики, связанных с научно-техническим прогрессом, с конъюнктурой рынка при появлении новой продукции. Описаны проблемы государственного регулирования экономической деятельности.

Ключевые слова: ценообразование, предприятие, ценовая политика, научно-технический прогресс, конкуренция, конъюнктура рынка, эффективность.

Annotation. Actual problems of pricing at enterprises in modern conditions are considered. Insufficient study of the category of «price» is revealed, the analysis of problems of pricing and pricing policy related to scientific and technological progress, with the market situation when new products appear. The problems of state regulation of economic activity are described.

Keywords: pricing, enterprise, pricing policy, scientific and technological progress, competition, market conditions, efficiency.

В умовах ринкової кон'юнктури ціна має великий вплив на всі суб'єкти ринкової економіки. Ціни визначають виробничу структуру підприємства, розподіл продукції, формують обсяги виробництва і впливають на прибуток і рентабельність. Тому саме ціноутворення на підприємстві є однією з найважливіших складових при веденні господарської діяльності.

Виявлення правильної програми ціноутворення та встановлення цінової політики надає можливість підприємству вести ефективну економічну діяльність. Встановлення ціни товару чи послуги впливає на рух матеріальних і грошових потоків. У тому випадку, якщо ціна не має в собі певного рівня обґрунтування, в процесі кругообігу капіталу підприємство може почати скорочувати свою ефективність чи зазнавати збитків [1].

Однією з основних складових ціни залишаються вартість сировини, отже, такий фактор, як індекс цін виробника має великий вплив на процес ціноутворення, тому що охоплює всі стадії виробництва від постачання матеріалів до готової продукції. Зміна оптових цін на сировину завжди суттєво впливає на процес виробництва. Починаючи з 2016 року індекс цін виробника в Україні зменшується, а саме у 2017 році він зменшився на 19 %, у 2018 р. – на 2 % і на жовтень 2019 р. – на 16 % [2]. Та позитивні зрушення в оптових цінах на сировину не так однозначні для виробників інноваційних товарів. Може виникнути проблема з малою кількістю постачальників, і тоді це може загрожувати монополією на оптовому ринку.

Процес ціноутворення дуже складний, при встановленні ціни мають враховуватись всі фактори впливу, як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. А з розвитком провідних технологій труднощів ведення цінової політики стає все більше. В умовах сучасного середовища можна сказати про те, що навіть сама категорія «ціни» не повністю вивчена, на це вказують як теоретичні, так і практичні аспекти ціноутворення [3]. Жорсткі умови конкуренції, освоєння нових сегментів ринку, розвиток науково-технічного прогресу, поява нових товарів субститутів і проблеми з державним регулюванням ціноутворення та ведення податкової політик – всі ці фактори відбивають свій суттєвий вплив на внутрішнє середовище підприємства.

Внутрішнє середовище дуже підпорядковане впливу зовнішнього середовища, але має в собі потенціал, що дає змогу організації існувати і вести ефективну діяльність. Якщо фактори чинять негативний вплив, і підприєм-

ство не може забезпечити функціональні потреби, організація може стати банкрутом [4]. Набір виявлених факторів та обставин впливу зовнішнього середовища на процес ведення господарювання, на основі досліджень основних положень роботи Шморгуна Л. Г. [4], умовно можна згрупувати таким чином: прямі та непрямі фактори (рис. 1).

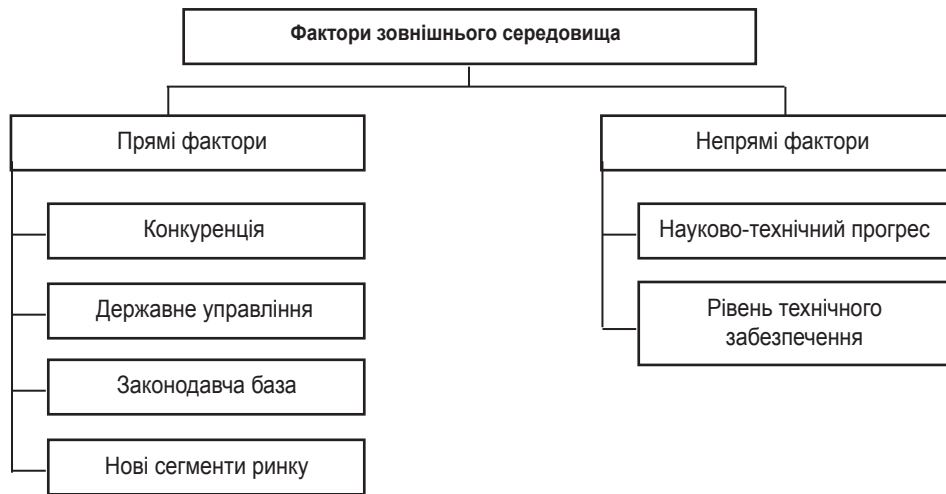


Рис. 1. Фактори зовнішнього середовища

Створюючи більш сучасну продукцію, яка вперше з'являється на ринку збуту, підприємство має точно визначитись зі стратегією, завдяки якій зможе правильно встановити ціну на товар нової категорії. Ці проблеми, безумовно, є актуальними, тому що виявлення вартості товару чи послуги, як зазначалось раніше, – основна і дуже важлива робота кожного підприємства для ведення ефективного господарювання.

Перед виробником стоїть важке завдання у виявленні оптимальної ціни на свій товар. Також проблему може викликати необізнаність у новому сегменті через відсутність схожих товарів і послуг на ринку, неможливість виявлення індексу лояльності споживачів і можливої реакції на появлення інноваційного продукту. Саме тому сьогодні, усвідомлюючи важливість ціноутворення, з метою реалізації своїх цілей та забезпечення прибутковості, все більше і більше підприємств приділяють увагу детальній розробці та вдосконаленню своєї цінової політики [5]. Звертають все більше уваги на проведення досліджень ринку, щоб краще усвідомлювати мотиви та бажання споживачів, наміри конкурентів.

Ведення конкурентної політики також набуває нових обертів. З розвитком технологій конкуренти швидко вловлюють тенденції та починають виробляти товари-замінники, винаходячи нові засоби та удосконалення, у цій боротьбі може допомогти лише досконале вивчення ринку та точне слідування бажанням споживача, що є обов'язковою частиною встановленої цінової політики. Але право встановлення ціни більшою мірою регулюється саме законодавством, а не кон'юнктурою ринку.

Право встановлення вільних цін надано державою суб'єктам господарювання відповідно до закону України «Про ціни і ціноутворення», однак право формування і проведення політики цін залишилось прерогативою держави. Проведення політики цін водночас з проведенням податкової, інвестиційної та іншої політик чітко визначене державою у ст. 116 Конституції України. Згідно із Законом України «Про ціни і ціноутворення» політика ціноутворення є складовою частиною загальної економічної і соціальної політики України [6]. У закордонній та вітчизняній економічній літературі існує твердження, що політику цін формують і здійснюють суб'єкти господарювання.

Оскільки політика – вид державної діяльності, то очевидно, що формувати і проводити політику цін може тільки держава через державні органи влади [7]. Здійснення державної цінової політики неможливе без ефективного контролю за додержанням дисципліни цін. Під державною дисципліною цін розуміють дотримання визначених нормативними актами й документами вимог до формування, встановлення та використання цін за умов регульованої економіки.

Також на українських підприємствах досить гостро стоїть питання податкового навантаження, оскільки цей показник є головним чинником зовнішнього середовища, який суттєво впливає на їхню ефективність діяльності. Прямі податки мають безпосередній вплив на формування ціни виробника, оскільки включаються в ціну на стадії виробництва.

А от непрямі податки, оскільки є податками на споживання, включаються в ціну товару на стадії реалізації. Тому будь-які зміни у ставці, механізмі справляння або при втраті / набуванні підприємством пільгових умов

оподаткування іноді можуть суттєво змінювати ціну, незважаючи на стабільність цін на ресурси чи незмінність політики щодо формування прибутку. Тому кожне підприємство в процесі оптимізації своїх витрат не оминають питання податкового планування своєї діяльності. Податкове планування на мікрорівні визначається як система заходів підприємства, спрямована на максимальне використання можливостей чинного законодавства з метою законної оптимізації податкових платежів [8].

Сергеева Т. Ю. визначає податкове планування як «цілеспрямовану діяльність платника податків, орієнтовану на максимальне використання всіх нюансів чинного законодавства з метою зменшення податкових платежів до бюджету» [9, с. 54].

Таким чином, на сьогодні процес ціноутворення та встановлення цінової політики має бути повністю реорганізований підприємствами і державним регулюванням для ефективного формування ціни на товар чи послугу та функціонування на нових ринках збуту. Для цього концепція регулювання цін має базуватись на принципах:

- відновлення повного функціонування категорії «ціни» на ринку;
- орієнтація політики регулювання на сучасні умови ринка;
- надання цінам стимулюючої функції з метою прискорення науково технічного розвитку на підприємствах.

Отже, проблеми ціноутворення досі не є до кінця дослідженими і залишаються актуальними, що підтверджує пріоритетність цього питання у подальших дослідженнях. Роботу над оптимізацією цього процесу ведуть як науковці, держава, так і кожне підприємство, окремо намагаючись зробити свою діяльність більш ефективною.

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

Література: 1. Баздникин А. С. Цены и ценообразование. СПб. : Юрайт, 2013. 370 с. 2. Минфин. URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/index/prodprice/2018/>. 3. Філіпенкова Т. А. Актуальні проблеми ціноутворення на підприємствах. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-senoobrazovaniya-na-predpriyatiyah>. 4. Шморган Л. Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. Київ, 2010. 452 с. 5. Кулинич Р. О. Особливості цінової політики та ціноутворення в Україні. *Вісник Хмельницького Національного університету*. 2016. № 1. URL: <https://vchnu.econ.2016/1/49/osoblivosti-tinovoi-politiki-ta-tinoutvoreny-v-ukraini>. 6. Про ціни і ціноутворення : Закон України від 21.06.2015 № 5007-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5007-17>. 7. Пінішко В. С. Ціно- і тарифотворення : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2008. 303 с. 8. Карпова В. В. Формування системи податкового планування на підприємстві : дис. ... канд. екон. наук : 08.06.01. Харків, 2005. 22 с. 9. Сергеева Т. Ю. Методы и схемы оптимизации налогообложения : метод. пособие. М. : Экзамен, 2005. 175 с.

СУПЕРЕЧЛИВІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Назарова А. О.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто нововведення у Трудовому кодексі України 2020 року. Проаналізовано основні його переваги та недоліки. Визначено можливі наслідки у сфері трудових відносин після набуття чинності.

Ключові слова: працівник, роботодавець, законопроект, трудовий кодекс, права, профспілка, робота.

Анотація. Рассмотрены нововведения в Трудовом кодексе Украины 2020 года. Проанализированы основные его преимущества и недостатки. Определены возможные последствия в сфере трудовых отношений после вступления в силу.

Ключевые слова: работник, работодатель, законопроект, трудовой кодекс, права, профсоюз, работа.

Annotation. The article deals with innovations in the Labor Code of Ukraine 2020. Its main advantages and disadvantages are analyzed. Possible consequences in the sphere of labor relations after the entry into force have been identified.

Keywords: employee, employer, bill, labor code, law, trade union, work.

Найвагомішим джерелом для керування трудових відносин є КЗпП. Чинний Кодекс законів про працю (КЗпП), прийнятий далеко в 1971 році, ще залишається на сьогодні «нормативним реліктом». До нього було внесено понад 600 поправок та підзаконних нормативно-правових актів, що іноді суперечать чинному законодавству.

Тому кодекс дещо втратив авторитетність у суспільстві та не відповідає соціально-економічній політиці України. Адаже у сучасному розвиненому суспільстві успіх роботодавця напряму залежить від свого працівника, а його робота має вважатися чи не найвищою цінністю.

Але, як зазначила Ольга Макогон (директор Державного центру зайнятості України) «популізм та «соціальні хабарі» знищили мотивацію до праці та розвиток власної продуктивності. Загроза втратити роботу теж перестала тримати в тонусі деяких громадян. Кодекс втратив повагу суспільства і став алегорією відсутності злагодженої політики у сфері зайнятості населення» [1].

Наразі в робочих групах профільного комітету Верховної Ради з питань соціалістики та прав ветеранів тривають активні обговорення нового проекту Трудового кодексу України, що готується до реєстрації на зміну законопроекту № 1658 [2].

Ми вважаємо, що це актуальне та необхідне рішення, адже «старий» кодекс давно потребує модернізації, оскільки в багатьох питаннях не відповідає сьогочасному суспільству та не задовольняє рівності прав роботодавця та працівника.

На сайті ВРУ зареєстровано законопроект від 29.08.2019 № 0955 «Проект Трудового кодексу України». Проте нового тексту проекту ще не викладено, а є тільки редакція до другого читання від 24.07.2017 року [1].

Як зазначено, «новий» Трудовий кодекс буде відповідати всім сучасним нормам праці та нормам Європейської соціальної хартії та Загальної декларації прав людини. За словами глави комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галини Третьякової, буде більше оплачуваних вихідних і лікарняних, молодих людей звільнять від прибуткового податку, для роботодавця спростять процедуру звільнення та найму працівників [3].

У цій статті розглянемо найвагоміші зміни в трудовому законодавстві, які на нас чекають.

Планують закріпити такі поняття, як мобінг, булінг та харасмент на роботі. Мобінг – так званий «психологічний терор», цькування співробітника у колективі. Сюди входять принизливі плітки, наклепи, висміювання та доноси [4]. Булінг – досить поширений термін на сьогодні, що означає агресію та фізичний або психологічний тиск на людину, в нашому випадку – в колективі [5]. Харасмент – це сексуальні домагання на робочому місці, які прямо порушують недоторканність приватного життя [6].

Перехід до електронної форми ведення трудової книжки та спрощення адміністрування заробітних плат на бухгалтерії. Планують збільшення строку відпустки від 24 до 28 днів.

Позитивними новаціями можна вважати роботу на умовах ненормованого робочого часу (тобто самостійна організація свого часу), гнучкий режим роботи та дистанційну працю (ст. 44, 144, 153 проекту Трудового кодексу), а також винятково письмову форму трудового договору (ст. 34 проекту Трудового кодексу) [2].

Попри ряд слушних нововведень, новий Трудовий кодекс являє собою досить сумнівний документ з розширенням повноважень роботодавця, а не робітника.

По-перше, зміняться правила звільнення з посади. Ця процедура спроститься та зовсім не на користь пересічних людей. Адаже тепер на робітника покладається зобов'язання сповістити керівництво про звільнення не за 2 місяці, як раніше, а за 4. Кількість причин для звільнення також значно збільшується: підозра у корупції, підозра у розголошенні конфіденційної інформації, в додаток для цього – адміністративна, кримінальна, цивільно-правова або дисциплінарна відповідальність. А оскільки жодним законом не визначено термін «розголошення комерційної інформації», це може призвести до вільного трактування роботодавця, що є гарним варіантом для законодавчо обґрунтованого позбавлення непотрібного працівника [7].

Роботодавець тепер на законних підставах має право звільнювати працівників, що знаходяться у відпустці, на лікарняному, в декреті, або вагітних. Зараз це можливо лише при ліквідації підприємства.



Також можуть звільнити осіб без щеплень та за відмову від медичного огляду; за відсутність на роботі понад 3 годин без поважних причин, невідповідність займаній посаді (але по факту це практично неможливо довести) і за станом здоров'я, якщо співробітник з цієї причини не з'явився на роботі більше 4 місяців.

Збільшення тривалості робочого дня з 8 до 12 годин викликало занепокоєння з боку робітників, оскільки це може означати примусові переробітки з боку роботодавця.

Ігор Токовенко (голова профсоюзу «Свобода праці») зазначив, що робочий графік може бути побудований таким чином, що в цілому співробітник може працювати до 72 годин. З одного боку, співробітник може отримати за це більше, але, з іншого боку, цьому може передувати зменшення тарифної ставки. Таким чином, співробітників доплачуватимуть, але в результаті він вийде на ту ж суму, яку отримував, коли працював 40 годин [8].

Але керівник експертно-аналітичного центру кадрового порталу HeadHunter Юлія Дрожжина заспокоїла працівників, пояснивши, що збільшення тривалості робочого дня має здійснюватися за письмовою згодою працівника. Крім того, є обмеження по кількості переробок, не більше 150 або 170 годин на рік [9].

Новий Трудовий кодекс передбачає суперечки з роботодавцем, тобто змагальність. Працівник має право піти до суду та відстоювати свою правоту. Щоб по закону стягнути з роботодавця свої зароблені гроші, робітник має сплатити судовий збір, що буде коштувати 1762 грн [10].

Виникає питання щодо рівності можливостей у судовому процесі. Та відповідь досить очевидна: той, у кого є більше коштів та є змога користуватися послугами кращих досвідчених юристів, і буде переможцем. Працівник – це підлеглий, можна завалити його роботою, змусити виконувати те, що не в його силах, довести до порушень і навіть звільнення, доки він шукатиме правди в судах.

Мета будь якого цивілізованого трудового законодавства – розширення прав своїх працівників, встановлення додаткових механізмів його захисту. А що отримуємо ми? Дозвіл на відео- та інші форми спостереження за працівником без його згоди.

Право віддавати своїх працівників, знову ж без згоди, «напрокат» іншим роботодавцям (так названий «аутстафінг») [11]. Та навіть право виганяти багатодітних матерів на роботу в нічні зміни та святкові дні.

Один із найбільш суперечливих аспектів у проекті нового ТК є норма про застосування роботодавцем відеоспостереження за трудовим процесом найманого працівника [12]. Метою є безпосередній інтерес у нагляді за поведінкою працівника на робочому місці з метою контролю ефективності робочого процесу, унеможливлення неправомірного використання майна роботодавця в особистих цілях тощо.

Адже, відповідно до чинного законодавства, відеоспостереження за робочим місцем може призвести до порушення основних прав працівників на приватне життя, що охороняється ст. 32 Основного закону [13], відповідно до якого ніхто не може зазнавати втручання в особисте та сімейне життя, окрім випадків, передбачених Конституцією. Крім того, ст. 307 Цивільного кодексу встановлено, що фізична особа може бути знятою на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку тільки за її згодою [14].

Саме тому Федерація профспілок України проти нового проекту. Профспілки протягом багатьох років боролися за новий Трудовий кодекс, який би зміцнював можливості працівників у соціально-трудових відносинах. ФПУ проти унормовування таких взаємовідносин, коли нібито «рівні» для сторін умови стають підставою до повного позбавлення працівника можливостей захиститися самостійно або через профспілку нормами справедливого закону, а подальше змагання в нових судах буде з наперед відомим для людини результатом.

У Заяві Федерації профспілок України щодо проекту Трудового кодексу було зазначено, що фінансове процвітання бізнесу шляхом закріпачення та обирання найманих працівників – це шлях від правової держави, від Європи, від демократії, шлях у нікуди [15].

На нашу думку, такий проект Трудового кодексу є маневром для того, щоб істотно зменшити більшість трудових прав українців, оскільки мінусів від нього набагато більше, аніж плюсів. Можливо, наша країна ще не готова до таких кардинальних змін, особливо в сторону захисту бізнесу. Голова Профбюро профспілки працівників банківського і фінансового сектора Володимир Мосенко назвав цей проект «ложкою меду з бочкою дьогтю», і, знаєте, ми з ним згодні [16].

Згідно з глобальним індексом з прав Україна зараз знаходиться в 5 категорії (а це ж одна з найнижчих) [17]. Якщо конкретніше – десь між Нігерією та Гондурасом. Тобто можна зробити висновок, що ми знаходимося серед тих країн, де прав практично взагалі не застосовують. Нижче нас – лише країни, де трудового законодавства немає взагалі. Тобто у нас і так прав менше, ніж в американців або європейців.

Положення нового проекту Трудового кодексу має позитивні моменти, але потребує допрацювання та, можливо, конкретизації на рівні підзаконних нормативно-правових актів. А для цього необхідно вивчити практику Європейського суду з прав людини, перш ніж приймати важливі для країни і українського суспільства документи.

Достовірні наслідки нововведень повномірно можна буде обговорювати лише тоді, коли трудове законодавство набере чинності та пройде випробування практикою. Саме тоді всі суб'єкти трудового процесу зможуть побачити «підводні камені» змін у роботі.

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

Література: 1. Работать или не работать. Кого защитит новый трудовой кодекс. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2019/10/9/652375/>. 2. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555. 3. Голова Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галина Третьякова: «Новий Трудовий кодекс буде дуже ліберальним для роботодавця». URL: <https://rada.gov.ua/news/Novyny/181745.html>. 4. Мобінг // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3>. 5. Булінг // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%8C%D0%BA%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F>. 6. Харасмент // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F. 7. Положення проекту Трудового кодексу України та його відмінності від КЗпП України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/narpyamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/197-obgovoryuemo-trudovij-koдекс-ukrajini/12792-polozhennya-proektu-trudovogo-koдексу-ukrajini-ta-jogo-vidminnosti-vid-kzpp-ukrajini>. 8. Які загрози несе в собі новий Трудовий кодекс України? Чи дійсно на його ухваленні наполягає ЄС? URL: <https://hromadske.radio/podcasts/hromadska-hvylya/trudovyy-koдекс-putina-tokovenko>. 9. Трудовий кодекс 2019: що нового. URL: <https://www.obozrevatel.com/ukr/economics/trudovij-koдекс.htm>. 10. Зарплата через суд. URL: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zarplata-cherez-sud-case-study.html>. 11. Аутстафінг. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%96%D0%BD%D0%B3>. 12. Відеоспостереження на робочих місцях: питання законності. URL: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2990:videosposterezhennya-na-robochikh-mistysyakh-pitannya-zakonnosti&catid=8&Itemid=350. 13. 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>. 14. Цивільний кодекс України від 16.03.2001 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 15. Заява Федерації профспілок України щодо проекту Трудового кодексу. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20938>. 16. Чого жителям України чекати від нового трудового кодексу. URL: https://zoryanyu.tv/ua/articles/economics/chego_zhatelyam_ukrainy_zhdad_ot_novogo_trudovogo_kodeksa/. 17. Глобальний індекс МКП дотримання прав: демократичний простір скорочується, неконтрольована корпоративна жадібність зростає. URL: <http://kvpu.org.ua/uk/news/5/2850-hlobalnyiindeksmkpdotrymanniapravdemokratychnyiprostirskorochuietsianekontrolovanakorporatyvnazhadibnistzrostaie>.

ВПРОВАДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ «РОБОТОДАВЕЦЬ» В УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО

УДК 331.105.22(477)

Негода Ю. А.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено проблематику впровадження поняття «роботодавець» в Україні, проаналізовано досвід вітчизняних науковців і країн Європи, виділено права та обов'язки роботодавців як суб'єкта трудового права та висунуто пропозицію для закріплення у проекті Трудового кодексу України нового визначення терміна «роботодавець».

Ключові слова: роботодавець, сторона трудового договору, суб'єкт трудового права, види роботодавців.

Анотація. Исследована проблематика внедрения понятия «работодатель» в Украине, проанализирован опыт отечественных учёных и стран Европы, выделены права и обязанности работодателей как субъектов трудового права, и выдвинуто предложение для закрепления в проекте Трудового кодекса Украины нового определения термина «работодатель».

Ключевые слова: работодатель, сторона трудового договора, субъект трудового права, виды работодателей.

Annotation. The article examines the problems of introducing the concept of «employer» in Ukraine, analyzed the experience of domestic scientists and European countries, highlighted the rights and obligations of employers as subjects of labor law, a proposal forward to consolidate in the draft Labor Code of Ukraine a new definition of the term «employer».

Keywords: employer, party to an employment contract, subject of labor law, types of employers.

Усі галузі права мають свій понятійно-категоріальний апарат, а це, насамперед, визначення понять і термінів, які є головними для конкретної галузі. Яскравим прикладом є термін «роботодавець» у галузі трудового права, формулювання якого є актуальною проблемою у законодавстві. Впровадження правильного і точного поняття «роботодавець» як сторони трудового договору дасть змогу відокремити критерії індивідуальних трудових відносин, критерії відокремлення трудового договору від інших цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею та працевлаштуванням, сприятиме спрощенню завданню суддів щодо виявлення наявності індивідуальних трудових відносин.

Необхідно зазначити, що поняття «роботодавець» є порівняно новим та у буквальному сенсі означає «той, хто дає роботу». Кодекс законів про працю України [1] визначає роботодавця як «власника підприємства, установи, організації, або уповноважений ним орган чи фізична особа». Це поняття є досить недосконалим, на що справедливо вказує юридична література. У процесі формування в Україні ринкового трудового законодавства було введено термін «роботодавець» як «власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2] ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» [3]). Проте це дублює положення КЗпП України.

У п. 32. ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [4] термін «роботодавець» визначається як власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання; фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (у тому числі іноземців, які на законних підставах працюють за наймом в Україні); власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародної), філії та представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. У проекті Трудового кодексу [5] «роботодавець» визначається як «юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб».

Цей термін «роботодавець» є значно конструктивнішим, але не тлумачить усі його ознаки повною мірою. З цього визначення незрозуміло, чи може держава та органи місцевого самоврядування виступати роботодавцями. Юридична література зазначає, що також роботодавцями можуть бути структурні підрозділи юридичної особи [6]. Однозначної відповіді Трудовий кодекс на це питання не дає. КЗпП України вказує, що роботодавцями можуть бути власник підприємства, установи чи організації (юридична, фізична особа чи держава) та фізична особа.

Впровадження терміна «роботодавець» сприятиме подоланню трудових прогалин і колізій у вітчизняному трудовому законодавстві і вдосконаленню правового регулювання найманої праці на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в суспільстві.

Такі науковці, як Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, А. М. Слюсар, В. М. Андріїв та інші, у своїх дослідженнях щодо трудового договору вносять свої корективи до поняття роботодавця. Цим займаються Г. І. Чанишева та І. А. Римар, досліджуючи правовий статус роботодавців як суб'єктів правових відносин [7]. А. М. Слюсар наголошує на необхідності впровадження терміна «роботодавець» замість «власник підприємства, установи, організації» у своїй праці та пропонує тлумачити його як юридичну або фізичну особу, що має право використовувати працю фізичної особи на підставі трудового договору [8]. Д. В. Могила аналізує правовий статус керівника підприємства та виявляє комплекс особливостей правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників та в ході аналізу звертається до визначення поняття «роботодавець»

у науці трудового права. М. В. Сорочишин та Д. В. Приміч у рамках своїх тем дисертацій досліджують правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.

Висловлені точки зору науковців деякою мірою відрізняються, що почасти пояснюється відсутністю єдиного визначення поняття роботодавця в актах чинного законодавства України.

Ці варіації точок зору науковців відрізняються один від одного, що аргументується відсутністю належного терміна «роботодавець» в актах чинного законодавства України.

Аналізуючи зарубіжний досвід, у більшості європейських країн стороною трудових відносин є власник капіталу, а не керівництво (адміністрація) підприємства, адже управління підпорядковане власності на засоби виробництва і визначається нею.

Поняття власності, як правило, відокремлюється від поняття управління, тому суб'єктами трудових відносин виступають менеджери, які є представниками власників. Можна дійти висновків, що у зарубіжному законодавстві питання щодо поняття роботодавця теж вирішується неоднозначно.

У країнах Європи у ролі підприємців виступають особи або групи осіб та держава. Наймачами можуть бути фізичні та юридичні особи. Суб'єктом трудового договору виступає саме «роботодавець». У Німеччині і деяких інших країнах використовують саме термін «роботодавець», в англосаксонських країнах та у конвенціях Міжнародної організації праці (МОП) використовують поняття «підприємець». При цьому в документах МОП останні роки в перекладах українською мовою теж використовується саме «роботодавець».

Згідно з проектом Трудового кодексу основні права роботодавця – це:

- 1) право на добір працівників, включаючи методом тестування;
- 2) право на укладання, зміну та розірвання трудових договорів з працівниками;
- 3) право на вимагання від найнятого працівника належного виконання роботи згідно з умовами трудового договору, дотримання внутрішнього трудового розпорядку, правил охорони праці, відповідального ставлення до довіреного йому майна;
- 4) право на ведення колективних переговорів для укладання колективних договорів та угод;
- 5) право на заохочення працівників до отримання результатів праці;
- 6) право застосовувати дисциплінарні стягнення з працівників, які порушують свої трудові обов'язки;
- 7) право на відшкодування шкоди, зробленої працівником внаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків;
- 8) право на ухвалення нормативних актів;
- 9) право на створення організацій роботодавців [9].

Перелік цих прав дозволяє роботодавцю розширити свої інтереси у трудових відносинах.

Своєю чергою, існує низка обов'язків роботодавця як суб'єкта трудового права за КЗпП:

- 1) повага честі і гідності, інших особистих прав працівника;
- 2) дотримуватись вимог чинного трудового законодавства;
- 3) надання працівникам належних умов праці;
- 4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, згідно з умовами трудового та колективного договору;
- 5) обов'язкове державне страхування працівників;
- 6) створення працівникам належних виробничих і побутових умов, пов'язаних із виконанням ними обов'язків за трудовим договором;
- 7) забезпечувати працівників відповідно до нормативно-правових актів, угод, колективного і трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту;
- 8) сприяти створенню передбачених нормативно-правовими актами, угодами і колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником);
- 9) забезпечити на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону;
- 10) надавати працівникам на їхню вимогу повну та достовірну інформацію, що стосується їхньої трудової діяльності, а також безкоштовно надавати працівникам копії документів, які містять персональні дані щодо них;
- 11) надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору;

12) забезпечити захист і конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам;

13) сприяти участі працівників в управлінні юридичною особою-роботодавцем [10].

У майбутньому автори проєкту обіцяють уточнення трудових обов'язків роботодавця.

Для того щоб роботодавець міг виступати суб'єктом трудових правовідносин, держава додає йому коло окремих необхідних прав та обов'язків у сфері охорони праці. Таким чином, для створення безпечних умов праці сторони трудового договору наділені взаємними правами та обов'язками.

Висновки. Отже, під час проведення дослідження та аналізу норм законодавства України та проєкту Трудового кодексу з приводу визначення поняття «роботодавець» сформулювались такі висновки. Роботодавцями можуть виступати юридичні особи (підприємства, установи, організації), фізичні особи та держава. Також можна зазначити види роботодавців: 1) фізична особа як сторона трудового договору (роботодавець, які використовують працю найманих осіб задля задоволення особистих потреб, для підприємницької та професійної діяльності); 2) юридична особа як сторона трудового договору; 3) представництво роботодавця.

Пропонуємо впровадити термін «роботодавець» у проєкті Трудового кодексу України як юридична особа (підприємство, установа, організація), фізична особа або держава, яка використовує найману працю згідно з трудовим договором та умовами чинного законодавства.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент *Силенко Н. М.*

Література: 1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322- VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1971. № 50. Ст. 375. 2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. № 45. Ст. 397. 3. Про організації роботодавців : Закон України від 24.05.2001 № 2436-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 32. Ст. 171. 4. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 23. Ст. 121. 5. Проєкт Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108. URL: http://gska2.rada.gaf.uf/pls/zweb_n/webroc4_1?id=&pf3511=30947. 6. Якушев І. М. Суб'єкти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2000. 19 с. 7. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с. 8. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 336 с. 9. Трудовий кодекс України : проєкт. URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/JF0US00V.html. 10. Кодекс законів про працю України від 27.02.2012 р. : [офіц. вид.] // Верховна Рада України. Харків : Право, 2012. 153 с.

МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК КЛЮЧОВА ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЇ

УДК 159.947

Ніколаєва К. В.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто одну з найбільш складних проблем психологічної науки – мотивацію особистості. Проаналізовано підходи та напрямки дослідження мотивації, неоднозначність розуміння мотивів представниками психологічної науки, відмінність між поняттями «мотивація» та «мотив».



Ключові слова: психологія, мотив, мотивація, мотиваційна система, мотивуючі чинники, усвідомлення мотивів.

Анотація. Рассмотрена одна из наиболее сложных проблем психологической науки – мотивация личности. Проанализированы подходы и направления исследования мотивации, неоднозначность понимания мотивов представителями психологической науки, различие между понятиями «мотивация» и «мотив».

Ключевые слова: психология, мотив, мотивация, мотивационная система, мотивирующие факторы, осознание мотивов.

Annotation. In this article one of the most difficult problems of psychological science is considered – personality motivation. The approaches and directions of research of motivation, ambiguity of understanding of motives by representatives of psychological science, difference between concepts motivation and motive are analyzed.

Keywords: psychology, motive, motivation, motivational system, motivating factors, awareness of motives.

Однією з найбільш складних і найменш розроблених проблем у психології виступає проблема мотивації особистості, хоча робіт, які мають до неї ставлення, достатньо як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці. Актуальність цієї теми для рішення інших пов'язаних з нею питань має надзвичайно велике значення.

Так, розвиток особистості людини, її свідомості та самосвідомість проявляється в зміні мотивації поведінки і діяльності. Слабка розробленість окремих аспектів з цієї проблеми значно стримує вирішення інших аспектів психології особистості, в тому числі і управління поведінкою людей. На думку В. С. Мерліна, «... управляти діями людей ми можемо тільки тоді, коли вміємо викликати у них певні спонукання. Керувати діями людини, на відміну від дій машин, можна тільки за допомогою управління мотивацією» [1].

Проаналізувавши психологічну літературу [1–4], можна зазначити, що існують різні підходи щодо мотивації особистості, обумовлені їх світоглядом.

Розглянемо кожен з них більш детально.

Представники першого підходу розглядають мотивацію як прояв біологічної суті як відображення внутрішніх інстинктивних спонукань. Мотивація розуміється як внутрішня спонтанна, незалежна від соціального середовища поведінка. Здебільшого такий підхід до дослідження мотивів і мотивації, а також всіх пов'язаних з ним питань в цілому характерний для західної психологічної науки. До них відносяться найрізноманітніші плюралістичні теорії інстинктів, первинних потреб, пристрастей. Важливе місце займають такі теорії, як біхевіоризм, психоаналіз, гедонізм, персоналізм та ін. Найбільш прийнято розуміння генезису мотивації з позиції соціального підходу. Тут заперечується абсолютизація біологічної сутності мотивації, затверджується її суспільно-історична природа.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. В них йдеться про розподіл зусиль працівників і вибір певного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікувань, або модель мотивації по В. Вруму, теорія справедливості і теорія або модель Портера-Лоулера.

Розглянемо кожну з них окремо.

Теорія очікувань В. Врума.

Теорія очікувань базується на положенні, що наявність активної потреби – не єдина мотивація. Людина також повинна сподіватися, що дійсно зможе її задовольнити, завдяки правильно обраному типу поведінки. Велику роль у розробці теорії очікування зіграв Віктор Врум, який ввів поняття валентності – передбачуваної ступінь відносного задоволення (або незадоволення) внаслідок отримання винагороди, або, інакше кажучи, наскільки винагорода відповідає очікуванням винагородженого.

В. Врум визначив мотивацію як наслідок таких змінних:

- очікування того, що зусилля дадуть бажані результати;
- очікування того, що за досягнутими результатами піде винагорода;
- валентність (очікувану цінність винагороди).

Чим вище значення кожного з множників, тим вище мотивація. У разі, якщо один з множників відсутній (дорівнює нулю), то мотивація дорівнює нулю [2].

Теорія справедливості. Згідно з цією теорією ефективність мотивації оцінюється працівником не за певною групою чинників, а системно з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим працівникам, що працюють в аналогічному системному оточенні. Співробітник оцінює свій розмір заохочення порівняно із заохоченнями інших співробітників. При цьому він враховує умови, в яких працюють він і інші співробітники [3].

Теорія мотивації Л. Портера – Е. Лоулера.

Ця теорія побудована на поєднанні елементів теорії очікувань і теорії справедливості. Суть її в тому, що введені співвідношення між винагородою і досягнутими результатами. Л. Портер і Е. Лоулер ввели три змінні, які



впливають на розмір винагороди: зусилля, особові якості людини і її здібності і усвідомлення своєї ролі в процесі праці.

Елементи теорії очікування тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до зусиль, що затрачують, і вірить в те, що ця винагорода буде тим, що адекватно було затрачено його зусиллями. Роль керівника полягає в тому, щоб ретельно спостерігати за своїми працівниками, вчасно з'ясувати, які активні потреби рухають кожним із них, і приймати рішення по їхній реалізації з метою підвищення ефективності роботи співробітників [4].

Мотивація включає в себе не тільки мотиви, але й інші спонукання, як усвідомлювані, так і неусвідомлювані. Сукупність мотивів і їх певне положення утворюють мотиваційну систему.

Мотиваційний чинник поділяється на три класи:

- потреби та інстинкти як джерела активності;
- мотиви як детермінанти поведінки;
- емоції як регулятори поведінки.

Мотивація відрізняється від мотиву. Завдяки їй приводяться у відповідність мета діяльності і засоби її досягнення, доцільність і осмисленість дій. Мотив – більш вузьке поняття. Мотив є психологічний фон, на якому розгортається процес мотивації поведінки в цілому. За допомогою мотивів і емоцій створюється і проявляється психологічне забарвлення тієї чи іншої поведінки, діяльності.

Що ж таке мотив? Цей термін має французьке походження – *motif* «спонукання» [5]. В цей час можна зустріти різні визначення мотиву. Більшість з них характеризує мотиви як спонукання до діяльності, пов'язане із задоволенням певних потреб суб'єкта, як сукупність психологічних умов, що викликають цілеспрямовану активність суб'єкта. Встановлення мотиву як предмета або об'єкта потреби і діяльності. Як мотив зазначаються усвідомлені причини, які лежать в основі вибору дії і вчинків особистості. Мотив розуміється і як внутрішнє спонукання.

Розуміння як мотив предмета або об'єкта діяльності у В. І. Ковальова викликає заперечення. Говорячи про предмет як мотив діяльності, він має на увазі чуттєво сприйнятий предмет. Він зазначає, що, по-перше, в такому розподілі мотив насамперед виноситься за кордон психічного; по-друге, людину оточує безліч об'єктів і предметів потреби, які мотивами не стають; по-третє, об'єкти і предмети потреби можуть залишатися на рівні знання, не викликаючи і не становлячись спонуканнями, і, нарешті, вони можуть викликати безліч різних спонукань [6].

Мотивація особистості – найважливіша функція управління поведінкою людини, соціально організованих систем. Внаслідок своєї складності і специфічності ця функція набуває відокремлений характер, і її реалізація стає предметом мотиваційного управління. В його основі лежить вивчення та практичне використання впливу мотивації на результативність діяльності працівника (групи) організації. Цей вплив вельми індивідуально і залежить від безлічі факторів внутрішнього і зовнішнього середовища розвитку. Більш детальне всебічне і глибоке її вивчення дозволить ефективно вирішувати різноманітні проблеми в різних сферах науки і практичної діяльності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. Пермь : Пермский пед. ин-т, 1971. 120 с. 2. Теорія очікування В. Врума. URL: <https://studopedia.info>. 3. Процессный подход к мотивации. URL: <http://www.pragmatist.ru>. 4. Модель Портера – Лоулера. URL: <http://library.if.ua>. 5. Петровский А. В. Мотивация как проявление потребностей личности. *Общая психология*. 1976. С. 110–135.



ВПЛИВ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ПРИ УКЛАДАННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

УДК 331.106.24(094.2)

Ольховська А. І.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено проблеми вдосконалення законодавства про колективні договори. Наведено закордонний досвід вирішення питання про укладання колективних договорів, розглянуто відповідальність за недодержання вимог законодавства про працю, а також про визначення повноважного представництва сторін.

Ключові слова: вдосконалення законодавства, колективні договори, міжнародний досвід колективної договірної роботи.

Аннотация. Исследованы проблемы совершенствования законодательства о коллективных договорах. Приведен зарубежный опыт решения вопроса о заключении коллективных договоров, рассмотрена ответственность за несоблюдение требований законодательства о труде, а также об определении уполномоченного представительства сторон.

Ключевые слова: совершенствование законодательства, коллективные договора, международный опыт коллективной договорной работы.

Annotation. The article explores the problems of improving the legislation on collective agreements. Foreign experience of resolving the issue of collective agreements conclusion, responsibility for non-compliance with labor law requirements, as well as determination of the authorized representation of the parties are presented.

Keywords: improvement of legislation, collective agreements, international experience of collective bargaining.

Проблеми, пов'язані з укладанням колективних договорів, досліджують Н. Б. Болотіна [1], В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева [2], Н. Пархоменко [3], Н. М. Хуторян, М. В. Андреев, С. В. Венедіктов, В. М. Новіков, М. М. Феськов та інші вчені.

Колективний договір – це нормативно-правовий акт, який укладається з метою регулювання трудових відносин між роботодавцем і трудовим колективом на рівні певного підприємства, установи організації, виступає універсальним актом локального правового регулювання.

В Україні укладення колективних договорів та угод, їх зміст передбачається великою кількістю законів, зокрема, Кодексом законів про працю України [4]; Законом України «Про колективні договори та угоди» [5]; Законом України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [6] та іншими нормативними актами. У ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» [5] не вказується поняття «колективні переговори».

У ст. 14 КЗпП [4] лише зазначено, що перед укладанням колективного договору передують колективні переговори. Ці статті занадто стислі, адже не розкривають суті колективних переговорів. На практиці ми бачимо, що на підприємствах не укладаються колективні договори, бо жодна зі сторін не виявляє бажання.

Колективні договори виступають основним засобом реалізації соціальної справедливості і гуманного ставлення до людини і праці. Зокрема, Н. Пархоменко [3] вважає, що колективний договір є важливим правовим документом, у якому сформульовані права та обов'язки адміністрації підприємства чи установи та колективу працівників, а також встановлені нормативні положення з питань, зарахованих до компетенції адміністрації та представників трудового колективу. У провідних демократичних державах світу вже існує багатий досвід роботи по розробці, укладенню і виконанню колективних договорів і угод. Цей досвід був би дуже корисний і для України.

Процедура укладення колективного договору охоплює кілька етапів:

- підготовка до колективних переговорів;
- ведення колективних переговорів та розробка проекту колективного договору;
- укладення колективного договору, його підписання та реєстрація;
- внесення змін і доповнень до колективного договору;
- здійснення контролю за виконанням колективного договору;
- підготовка до проведення колективних переговорів.

Відповідно до норм Конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною (Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів від 8 червня 1949 року [7], Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам від 3 червня 1981 року [8]), колективні договори укладаються на добровільній основі. Якщо одна зі сторін проявила ініціативу у підписанні колективного договору, тільки тоді він є обов'язковим. Ніхто не може примусити сторони укласти такий договір, адже обов'язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції № 98 МОП [7], частина третя ст. 203 Цивільного кодексу України [9]).

Роль колективного договору та колективних угод неможливо перебільшити. Завдяки цим правовим домовленостям узгоджуються необхідні умови соціальної підтримки працівників з урахуванням конкретної галузі та виду виробництва. Досить часто на практиці положення ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» [5] трактується як диспозитивне. У Листі від 28.09.2005 № 09-444 [10] вказується, що укладання та виконання колективних договорів визначається Законом України «Про колективні договори і угоди» [5], а зазначений Закон не передбачає норми щодо обов'язковості укладання колективних договорів.

Крім того, у цьому Листі [10] підкреслюється, що у чинному законодавстві немає норми, яка передбачає відповідальність за відсутність колективного договору. Тому така позиція породжує практику відмови від їх укладання. Це фактично спричинило перетворення колективних договорів на суто формальні угоди, які жодним чином не впливають на узгодження інтересів сторін колективних правовідносин.

У всіх країнах колективний договір традиційно розглядається як спосіб фіксації оплати праці та інших умов найму, регулювання відносин між підприємцями і працівниками. Так, у більшості країн (США, Франція, Канада, Швеція, Люксембург, Японія, Португалія та ін.) за деякими законами роботодавці зобов'язуються вступати в колективні переговори, вести їх добросовісно, але не встановлюється обов'язок укладати колективний договір. І лише в деяких країнах, зокрема Великій Британії (у націоналізованому секторі) передбачено обов'язок не тільки вести переговори, а й укладати колективні договори. Виникає питання, як зрозуміти встановлену відповідальність за недодержання вимог законодавства про працю. Згідно з Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [11] не повинні втручатися у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону. Але трапляються випадки тиску на роботодавців з боку держави. Світовий досвід виробив ефективний засіб досягнення консолідації та соціального миру в суспільстві. Це – соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях.

Ця система являє собою такий тип відносин між сторонами колективного договору, за якого в межах соціального миру узгоджуються їхні соціально-трудові відносини. Це є єдиним вибором запобігання руйнівним страйкам. Система соціального партнерства почала складатися в Україні на початку 90-х років. Становлення й розвиток соціального партнерства в Україні дозволяє розглядати колективний договір як важливі форми соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців, – вказує Г. І. Чанишева [2, с. 19].

Закон України «Про колективні договори і угоди» [5] чітко не прописує принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноважного представництва сторін. Зокрема, згідно ч. 1 ст. 12 Кодексу законів про працю України [4] колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів з другої сторони.

Зі змісту цієї норми випливає, що профспілковим організаціям надається перевага в представництві інтересів трудового колективу в укладенні колективного договору. Виходячи з цього можемо допустити факт ініціювання в трудових колективах створення інших уповноважених для представництва працівників органів, які не будуть мати статус профспілки. Профспілка є співрозробником колективного договору і його підписантом. Додаткового погодження законодавство не вимагає. Особи, які представляють сторони колективного договору й ухиляються від участі в переговорах, загрожує адміністративний штраф 51-170 грн (ст. 41-1 Кодексу про адміністративні правопорушення (КупАП), ст. 17 Закону № 3356). Водночас у країнах, де переважно застосовується дерегулятивна модель регулювання трудових відносин (Великій Британії, США, Канаді), законодавством обмежується діяльність профспілок, і містяться певні вимоги до них щодо надання доказів того, що працівники дійсно добровільно делегували їм право вести колективні переговори від їх імені.

Відповідно до ч. 3 ст. 350 Глави 2 «Колективні переговори та укладення колективних договорів та угод» книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України [12] сторони, які погодилися на укладення колективного договору, повинні щорічно укладати його не пізніше як до 1 лютого поточного року. До закінчення строку його дії сторони повинні розпочати колективні переговори щодо укладення нового колективного договору в порядку, передбаченому цим Кодексом [12]. Однак такі положення проекту суперечать принципам добровільності ведення переговорів та укладення колективних договорів, задекларованим у Конвенції МОП № 98 [7], яка ратифікована Україною. Якщо звернемося до міжнародного досвіду, то термін дії колективних дого-

ворів залежить, як правило, від рішення сторін, але в деяких країнах він визначений законодавчо (Франція, Бельгія, Нідерланди, Люксембург). Максимальний термін дії колективного договору становить 4–5 років, а мінімальний (у Люксембурзі) – 6 місяців. На практиці цей термін становить 1–2 роки. У Великій Британії, Франції, Бельгії багато колективних договорів укладається на невизначений термін, доки одна із сторін не зніщить їх перегляд або розторгнення.

Після підписання колективного договору він має бути зареєстрований місцевим органом виконавчої влади відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» [5]. Проведення повідомної реєстрації колективних угод і договорів регулює Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 [13]. Порядком не передбачено здійснення реєструючим органом контролю за усуненням виявлених у колективному договорі порушень. Водночас державна реєстрація колективних договорів є обов'язковою в деяких країнах (США, Фінляндія) тільки відносно державних службовців. У Швейцарії, наприклад, будь-яка реєстрація колективних договорів взагалі не передбачена. Проте в тих країнах, де вона законодавчо визначена, колективні договори і угоди реєструються в державних органах з метою або статистичного обліку, або для перевірки законності включених до них положень.

З моменту підписання колективного договору на власника підприємства або уповноваженого ним органу покладається обов'язок ознайомити всіх працюючих, а також прийнятих пізніше на підприємство працівників зі змістом колективного договору. Як свідчить практика, найкраще, коли працівники ознайомлюються з умовами колективного договору під розписку з відміткою про ознайомлення. Законодавством України передбачено відповідальність сторін за порушення колективного договору (ст. 17-19 Закону України «Про колективні договори і угоди» [5], ст. 41-1, 41-2, 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення [14]). Слід звернути увагу на те, що в деяких країнах (США, Канада, Італія, Японія) відповідальність за невиконання колективних договорів, угод має юридичну форму: цивільно-правову, адміністративну, кримінальну. Для розгляду колективних трудових спорів у цьому випадку законодавство кожної країни встановлює спеціальну процедуру: судову, адміністративну, примирну. У багатьох країнах страйки протягом дії колективного договору заборонені законом.

У країнах континентальної Європи, а також Японії, Австралії на законодавчому рівні існують примусові дії поширення колективних договорів, які відповідають певним умовам, на всіх працівників певної галузі або територій, які здійснюються державними органами. Текст такого договору публікується в офіційному виданні і має силу публічного нормативного акта.

Враховуючи міжнародний досвід колективної договірної роботи, позначимо, що в подальшому реформування законодавства в Україні повинно чітко включити заходи щодо укладення, сторони та відповідальності за порушення колективних договорів. Слід зазначити, що треба й надалі переймати світовий досвід регулювання колективних договорів як основу соціального партнерства, що допоможе побудувати демократичну, правову й соціальну державу з ринковою економікою.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент *Силенко Н. М.*

Література: 1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2004. 725 с. 2. Чанишева Г. І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України*. 2001 № 1. С.19–26. 3. Пархоменко Н. В. Джерела права: теоретико-методологічні засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2009. 442 с. 4. Кодекс законів про працю України. Харків : Право, 2019. 116 с. 5. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3357-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361. 6. Про профспілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 17.02.2000 № 1458-III // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 45. Ст. 397. 7. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004. 8. Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006. 9. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. 10. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 28.09.2005 № 09-444. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-444203-05>. 11. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V // Відомості Верховної Ради України. 2007. № 29. Ст. 389. 12. Проект Трудового кодексу України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua>. 13. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-p>. 14. Про внесення змін і доповнень до Кодексу України про адміністративні правопорушення і Кримінального кодексу України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. Ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/8/95-vp>.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ СТОРІН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ

УДК 331.109.31(477)

Ольховська А. І.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено дискримінацію жінок у сфері праці. Проаналізовано форми дискримінації у галузі праці, зокрема, пряме або непряме обмеження трудових прав. Доведено, що є недоліки на законодавчому рівні щодо порушення прав жінок.

Ключові слова: дискримінація, праця жінок, трудова зайнятість жінок, рівність жінок.

Аннотация. Исследована дискриминация женщин в сфере труда. Проанализированы формы дискриминации в области труда, в частности, прямое или косвенное ограничение трудовых прав. Доказано, что на законодательном уровне имеются недостатки в отношении нарушения прав женщин.

Ключевые слова: дискриминация, труд женщин, трудовая занятость женщин, равенство женщин.

Annotation. The article explores discrimination against women in the world of work. The forms of discrimination in the field of labor, in particular, direct or indirect restriction of labor rights, are analyzed. It has been proven that at the legislative level there are flaws in relation to violations of women's rights.

Keywords: discrimination, women's labor, women's employment, women's equality.

До найважливіших напрямів державної політики України відноситься забезпечення сприятливих умов для поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі у суспільстві, створення рівних прав з чоловіками для можливості брати участь у різних сферах суспільно-економічної, громадсько-політичної та іншої діяльності. Чинне трудове законодавство України (ст. 2 КЗпП України) гарантує рівність трудових прав усіх громадян [1]. В основі цього аспекту державної політики щодо жінок лежать такі міжнародні документи (до них приєдналася й Україна): Загальна декларація прав людини (1948 р.) [2], Конвенція про дискримінацію у сфері праці і зайнятості (1958 р.) [3], Конвенція про примусову чи обов'язкову працю (1981 р.) [4], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) [5], Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [6] тощо.

Заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав, була включена до статі 21 Кодексу законів про працю України (далі по тексту – КЗпП) [1]. Дискримінація – це поведінка з людиною з точки зору поганого ставлення до неї порівняно з іншими через певні ознаки цієї людини (мова, релігійні переконання, етнічне чи національне походження, вік, колір шкіри, раса, стать, політичні переконання, майновий стан тощо). Вона може мати місце на будь-якій стадії розвитку трудових правовідносин, зокрема: при прийнятті на роботу; при встановленні умов трудового договору, особливо оплати праці; при виплаті премій; при притягненні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; при переведеннях та відстороненні від роботи працівника; при просуванні по службі та в інших випадках. У ч. 1 ст. 22 КЗпП [1], якою закріплена заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмова, немотивована чи мотивована, з посиланням на обставини, які не відносяться до ділових якостей працівника. Правомірною є відмова в прийнятті на роботу через недостатній рівень освіти, відсутність необхідної кваліфікації та досвіду роботи.

Так, відповідно до ч. 1, 2 ст. 184 КЗпП України [1] забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. Відмова є законною і можлива, коли у жінки відсутня належна освіта, професійні якості, на цей момент відсутня певна вакансія або трудові відносини можуть припинитися у разі переведення на іншу роботу з ініціативи працівника та відповідно до п. 5 ст. 36 КЗпП [1] та інших вимог передбачених законом. Власник повинен для таких категорій жінок повідомляти причини відмови у письмовій формі. Відмова може бути оскаржена у судовому порядку. Про це йдеться, зокрема, в Конституції України (ст. 24) [7], Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [8] та у статті 2 Кодексу законів про працю [1].



У ст. 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [8] передбачено, що призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу забороняється. Керівники органів державної влади зобов'язані забезпечити доступ громадян до служби відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Крім того, відповідно до ст. 17 цього Закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Слід зазначити, що згідно зі ст. 11 п. 3 Закону України «Про зайнятість» від 5 липня 2012 року [9] роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей тощо. Відповідальність за порушення порядку розповсюдження реклами встановлюється Законом України «Про рекламу» від 3 липня 1996 року [10]. Водночас законодавством у багатьох випадках передбачено деякі обмеження для окремих осіб щодо певних посад або виконання певної роботи. Ці обмеження стосуються, зокрема, осіб, позбавлених судовими органами на певний строк права посідати певні посади або займатися певною діяльністю (ст. 55 КК України) [11].

Часто при прийнятті на роботу роботодавцем від осіб вимагаються не передбачені трудовим законодавством документи. Ст. 25 КЗпП [1] передбачає, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Однак є встановлені законодавством вимоги про надання працівником при прийнятті на роботу документів, подання яких прямо не передбачене частиною другою ст. 24 КЗпП [1]. Тому слід ретельно досліджувати законодавство, чи надає воно право вимагати ті чи інші документи при прийнятті на роботу.

Ураховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані насамперед з материнством, для жінок встановлюються певні особливості праці. У 1993 році Міністерство охорони здоров'я затвердило Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці [12], на яких забороняється застосування праці жінок, а саме ремонт обладнання електростанцій і мереж, виробництво абразивів, загальні професії кольорової металургії, чорної металургії, видобуток нафти і газу та інше. Для всіх жінок України цей Перелік, який забороняв приймати їх на всі види шкідливих робіт, був переглянутий і скасований від 13.10.2017 року, крім розділу 1 глави 3, яка включає в себе гірничі роботи (загальні професії гірничих і гірничокапітальних робіт, збагачення, агломерації, брикетування, будівництво метрополітенів, тунелів і підземних споруд спеціального призначення, добування руд, добування і переробка торфу), оскільки цей документ порушував Конституцію (ст. 24) [7]. Тут говориться не про заборону, а про право для жінки обирати, що їй більше підходить. Оксана Сивак – заступник міністра охорони здоров'я з питань європейської інтеграції зауважила, що вони виступають проти будь-яких обмежень і за рівні можливості для жінок і чоловіків. Тому й відбувається перегляд документів МОЗ на предмет наявності ознак дискримінації. Натомість представники Національної академії медичних наук України виступили із заявою з приводу скасування наказу МОЗ № 256 [12]. Під час спільного засідання було обговорено доповіді, присвячені проблемі гендерної рівності у сфері зайнятості та ризикам порушень репродуктивного здоров'я у працюючих жінок. За результатами узгоджувальної наради було прийнято рішення скасувати цей наказ, що насамперед є порушенням прав жінок на здорові та безпечні умови праці. При цьому скасування списку не скасує шкідливі умови праці. Це, насамперед, проблема відсутності інвестування у модернізацію устаткування на підприємствах.

Але не для всіх скасування цього закону є поганою новиною. Так, для багатьох жінок скасування наказу – це перший крок на шляху до заборони їх дискримінації у трудовій сфері. Вони вважають, що це дозволить їм вийти на новий рівень, тобто відстоювати свої права в суді, а також підвищити фінансову забезпеченість (з'являються сфери діяльності, доступні лише чоловікам, і вони починають більше оплачуватися). В Україні дійсно існують небезпечні професії, але, насамперед, треба покращувати умови праці, а не обмежувати певну категорію населення. Жінки працюють у цих сферах, але неофіційно, з іншим записом у трудовій книжці.

Своєю чергою, у 2016 р. проблематику гендерного балансу в державних структурах включили до «Стратегії розвитку державного управління на період 2016–2020 рр.» [13]. Так, з цього приводу відбулося засідання Проблемної комісії МОЗ, де експерти дійшли висновку, що зняття обмеження все ж призведе до значних ризиків погіршення стану здоров'я жінок. Наразі це питання носить дискусійний характер. Головне – це домогтися рівності у трудовій сфері.

З народженням дитини в жінки з'являються турботи, пов'язані з її доглядом і вихованням. Ураховуючи цей стан жінки, законодавство про працю містить комплекс норм, спрямованих на полегшення становища працюючої матері. Відповідні обмеження використання жіночої праці, пільги при вагітності і вихованні дітей закріплені в окремій главі XII КЗпП [1], що має назву «Праця жінок». На прохання вагітної жінки, яка має дитину у віці до 14 років (зокрема, що знаходиться під її опікою) або яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до

медичного висновку, адміністрація зобов'язана встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ст. 56 КЗпП) [1].

Можна назвати низку факторів (суб'єктивного й об'єктивного характеру), які так чи інакше обмежують права жінки у сфері праці й зайнятості, допускають можливість дискримінації щодо останніх. Наприклад, є стереотип, що склався здавна та приписує жінці, перш за все, піклування про родину (дітей, чоловіка). На жаль, жінку ставлять у нерівне становище ще при прийнятті на роботу. Ця проблема є більш актуальною для дівчат, що вперше шукають роботу, та для жінок передпенсійного віку. Жінки України мають значно менший доступ до системи підвищення кваліфікації, ніж чоловіки, що знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Якщо жінка і має таку ж кваліфікацію, як і чоловік, роботодавець однаково віддасть перевагу йому [14].

Щоб практично забезпечити рівноправність у сфері праці з урахуванням особливостей жіночого організму, держава повинна втілювати у життя вже чинні закони (за необхідності вносячи потрібні зміни й доповнення), якими передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав. Останні мають діяти з самого початку трудової діяльності жінок – при працевлаштуванні та прийнятті на роботу. Як відомо, Закон від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» [9] у ст. 5 передбачає додаткові гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей до 6 років, що полягають у бронюванні робочих місць для цієї категорії жінок. Влаштуючись на роботу, жінка не завжди знає, наскільки шкідливі або важкі для її організму умови конкретної роботи. Тому закон допомагає жінці уникнути важких і шкідливих для неї умов праці. Існують законодавчі положення, які призводять до гендерної нерівності, наприклад, в Україні заборонено використовувати працю жінок вночі (Кодекс законів про працю, Розділ 12 «Праця жінок») [1].

Парламент та уряд ініціюють зміни до проекту в Трудовому кодексі України. Окремий блок буде присвячений різним пільгам, які стосуються жінок, людей з інвалідністю, воїнів АТО. Будуть переглядатися такі речі, які насправді здійснюють дискримінаційні умови – в першу чергу праця жінок, яка часто організована так, що брати на роботу жінку виходить дорожче, ніж чоловіка. За наявності такої пільги роботодавець не хоче влаштувати на роботу жінку, тому що вона може піти в декретну відпустку. При цьому новий Кодекс скасує законодавчу пільгу про неможливість звільнення вагітної жінки. Тепер звільняти чи не звільняти таку жінку буде вирішувати саме роботодавець.

Значною проблемою, яка ускладнює дослідження дискримінації в сфері праці, є істотні недоліки в трудовому законодавстві. Таким чином, можна зробити висновки, що держава повинна звернути увагу на вдосконалення законодавства, яке дозволить підвищити політичне представництво жінок у сфері праці.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент *Силенко Н. М.*

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.** Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015. **3.** Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161. **4.** Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 10.08.1956 № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136. **5.** Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII (2148-08) від 19.10.1973). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042. **6.** Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207. **7.** Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. **8.** Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 07.01.2018 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. **9.** Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html. **10.** Про рекламу : Закон України від 26.07.2018 № 2484-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр>. **11.** Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>. **12.** Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93) : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>. **13.** Стратегії розвитку державного управління на період 2016–2020 років. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivne-vryaduvannya/reforma-derzhavnogo-upravlinnya>. **14.** Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 1998. 383 с.

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ СТАТУСУ БІЖЕНЦІВ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ЗАХИСТ

УДК 341.43

Ольховська Т. А.

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

Анотація. Статтю присвячено дослідженню питань правового захисту біженців в Україні, правового положення осіб без громадянства та іноземців, які проживають в Україні, а також проблемам, що виникають у зв'язку з міграційними процесами. Описано проблеми, які виникають у процесі захисту прав біженців, і запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: біженець, переселення, міжнародні документи, притулок, громадянство, особа без громадянства, мігрант.

Аннотация. Статья посвящена исследованию вопросам правовой защиты беженцев в Украине, правового положения лиц без гражданства и иностранцев, которые проживают в Украине, а также проблемам, что возникают в связи с миграционными процессами. Описаны проблемы, возникающие в процессе защиты прав беженцев, и предложены пути их решения.

Ключевые слова: беженец, переселение, международные документы, убежище, гражданство, лицо без гражданства, мигрант.

Annotation. The article is devoted to the study of the legal protection of refugees in Ukraine, the legal status of stateless persons and foreigners who live in Ukraine, as well as the problems that arise in connection with migration processes. The problems that arise in the process of protecting the rights of refugees are described and ways to solve them are offered.

Keywords: refugee, relocation, international documents, shelter, citizenship, stateless person, migrant.

Актуальність теми дослідження. На превеликий жаль, тема біженців є актуальною для українських реалій. Це підтверджується проведенням аналізу національного законодавства України з питань правового статусу іноземців, осіб без громадянства, біженців в його розвитку, теоретичному осмисленні його прогалин і розробкою пропозицій щодо його удосконалення.

Постановка проблеми. Вимушена міграція є однією з найскладніших проблем, з якою зіткнулося світове співтовариство. Проблема біженців – одна з найбільш важливих проблем світової спільноти. Біженці – одні з найбільш вразливих і обділених людей, вимушених боротися за виживання в екстремальних умовах.

Науковий аналіз проблем біженців, осіб без громадянства та іноземців здійснюється багатьма вітчизняними вченими. Серед них слід назвати С. Брітченка, А. Копиленко, П. Чалого, С. Чеховича, Ю. Шемшученко та ін., праці яких слугують фундаментальною базою для подальшого дослідження розглянутих питань. Активну роль у дослідженні забезпечення прав біженців відіграють міжнародні організації, які регулярно проводять опитування і дослідження проблем, що виникають у біженців в процесі їх інтеграції в українське суспільство.

Доцільно почати таку важливу тему з того, що право пошуку притулку насамперед зазначено у ст. 14 Загальної декларації прав людини: «Кожна людина має право шукати притулку від переслідування в інших країнах і користуватися цим притулком. Це право не може бути використано у разі переслідування, насправді заснованого на вчиненні не політичного злочину, або діяння, що суперечить меті та принципам Організації Об'єднаних Націй» [1]. Тобто, коли так званий біженець є злочинцем (шахраєм, вбивцею), то він не може розраховувати на допомогу з боку різних держав, що є цілком логічним і зрозумілим. На міжнародному рівні поняття «біженець» вперше було задекларовано у Конвенції про статус біженця 1951 р. і входить в основу законодавства кожної країни.

Хто ж займається проблемами біженців? В першу чергу, основну відповідальність за забезпечення міжнародного захисту біженців несе країна, в якій особа шукає притулок. Держави несуть обов'язок надати йому міжнародний захист відповідно до міжнародних зобов'язань. Проблема забезпечення і захисту прав біженців з'явилася на початку ХХ ст. і досі залишається актуальною.

Завдяки будівництву відкритого суспільства та лібералізації кордонів Україна приєдналася до світового міграційного процесу. На початку 90-х рр. ХХ ст. в результаті геополітичних змін на території колишнього СРСР Україна зіткнулася з масовим переселенням людей, стала країною, що приймає мігрантів і породжує міграцію

одночасно. Будучи державою – членом Ради Європи, Україна не може відставати від загальноєвропейського процесу узгодження рішень актуальних проблем громадянства. Положення першого Закону України «Про громадянство України» від 8 жовтня 1991 р. в основному відповідали вимогам міжнародно-правових документів з питань громадянства, стали основою для приєднання України до Конвенції про скорочення безгромадянства від 30 серпня 1961 р. і Європейської конвенції про громадянство від 7 листопада 1997 р. [2; 3].

Уряди суверенних держав гарантують цілісність кордонів і захист основних прав людини, і фізичну безпеку громадян. Але коли громадяни стають біженцями, гарантії зникають. Не володіючи хоч якимось легальним статусом, не маючи захисту з боку держави, ці люди особливо уразливі перед експлуатацією та іншими формами жорстокого поводження.

Як це не прикро визнавати, але для сьогодення проблема щодо статусу біженця є досить актуальною. Саме зараз, внаслідок різних проблем, таких як анексія АР Крим, окупація частин Донецької та Луганської областей в Україні та загострення воєнних конфліктів у країнах Східної Азії, їх жителі мігрують до більш безпечної Європи. Для стабілізації ситуації існують відповідні нормативно-правові акти, які регламентують правовий статус біженців.

Початком створення міграційного законодавства стала проголошена 16 липня 1990 р. Декларація про державний суверенітет України, в якій було зафіксовано принцип державного врегулювання міграційних процесів. У незалежній Україні першим з пакета законодавчих актів, безпосередньо пов'язаних з міграційними процесами, став Закон України «Про громадянство України» від 8 жовтня 1991р.

Про відповідність Закону принципам міжнародного права свідчать наявні в ньому загальновизнані демократичні норми. У ст. 5-7 Закону був позначений перелік документів, які підтверджують громадянство України, а також підстави його отримання. Позитивні зміни нової редакції Закону стосувалися репатріантів та біженців, які раніше не мали можливості отримати громадянство України.

В українському законодавстві визначення поняття «біженець» відповідає визначенню, яке задекларовано у Конвенції. У Законі України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» це поняття вживається у такому значенні: біженець – це особа, яка внаслідок обґрунтованих побоювань стати жертвою переслідувань за ознаками раси, віросповідання, національності, громадянства, належності до певної соціальної групи або певних політичних переконань перебуває за межами країни своєї громадянської належності та не може користуватися захистом внаслідок таких побоювань. Ст. 13 цього Закону містить визначені права біженців, але до цієї категорії осіб не належать так звані економічні біженці, які залишають свою країну у пошуках кращої економічної долі.

Відповідно до законодавства України біженці мають право на тимчасовий і додатковий захист. І для порівняння цих понять особі потрібно передусім зрозуміти їх значення, визначення яких міститься у Законі «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», а саме:

- 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, які загрожують їх життю, безпеці чи свободі (п. 4 ч. 1 ст. 1);
- тимчасовий захист – форма захисту, що є винятковим практичним заходом, обмеженим у часі, і надається в Україні іноземцям та особам без громадянства, які масово прибули в Україну з країни, що має спільний кордон з Україною, і не можуть повернутися в країну постійного проживання через обставини, зазначені у пункті 14 частини першої цієї статті (п. 21 ч. 1 ст. 1);
- особи, які потребують тимчасового захисту – іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на території країни, що має спільний кордон з Україною, які масово вимушені шукати захисту в Україні внаслідок зовнішньої агресії, іноземної окупації, громадянської війни, зіткнень на етнічній основі, природних чи техногенних катастроф або інших подій, що порушують громадський порядок у певній частині або на всій території країни походження (п. 14 ч. 1 ст. 1).

Конституцією України, а саме у ст. 26, визначено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами. Іноземцям та особам без громадянства може бути надано притулок у порядку, встановленому Законом України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Для вирішення цього питання особа має звернутися або до Державної прикордонної служби, або безпосередньо до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту.

До категорій осіб, які можуть бути віднесені до тих, що потребують додаткового захисту, можуть бути віднесені певні політичні особи чи ті, які зазнають утисків у своїй державі. Що ж стосується категорії осіб, які потребу-



ють тимчасового захисту, до них може бути віднесене населення, що не бажає проживати на території АР Крим, в окупованих частинах Донецької та Луганської областей у зв'язку з її захопленням, а також виникненням певних колізій між правовідносинами, що регулювались законодавством України і діючим законодавством на захопленій території.

Часом у людей виникає хибна думка, що держава гарно піклується про людей з особливим статусом, але це не зовсім так. Звісно, існує певна грошова допомога, а саме: постановою Кабінету Міністрів про «Порядок надання біженцям грошової допомоги та пенсії» встановлено розмір одноразової грошової допомоги для придбання товарів першої необхідності, що становить один неоподатковуваний мінімум доходів громадян на особу старше 16 років та 60 % від цієї суми для дітей до 16 років [4], але погодьтеся, що зараз дуже важко прожити на цю суму, враховуючи ціни та кількість необхідних речей для сучасної людини.

Висновок. З проведеного аналізу нормативно-правових актів випливає, що Україна як незалежна держава прямує у напрямі демократизації суспільства, постійно вдосконалює свою законодавство в цій сфері відповідно до міжнародних норм і стандартів. Також потрібно зазначити, що при захисті прав біженців, у першу чергу, необхідно укріпити партнерство між державами, органами влади, міжнародними організаціям, які займаються цим питанням. Країни не повинні забувати, що, крім обов'язку захищати своє населення, у них є гуманітарний обов'язок щодо біженців. Дуже важливо, щоб держави докладали якомога більше зусиль для створення системи, яка надає притулок біженцям, забезпечували необхідний захист і безпеку повернення до країни походження (якщо повернення взагалі можливе).

На сьогодні захист прав біженців стикається з рядом проблем, і, щоб запобігти їм, конче необхідно ефективне закріплення заходів та дії в цій сфері. Якомога більше країн повинні ратифікувати Конвенцію 1951 р. [5] про статус біженців, зберегти і зміцнити на основі правового регулювання підходи до всіх ситуацій пов'язані з біженцями. Не варто забувати, що захист біженців все ж є суспільною відповідальністю, яка набуває міжнародного масштабу. Про це свідчить наявність великої кількості міжнародних законів. Тільки взаємодія та сумісна праця допоможуть впоратися з усіма перешкодами. Країни, міжнародні організації можуть надати ефективний захист, якого потребують біженці, тоді і тільки тоді, коли всі будуть діяти як єдине ціле, зможуть належним чином вирішити проблеми людей з особливим статусом – біженець. А той, хто думає, що це його не стосується, глибоко помиляється. На жаль, життя – це дуже складна річ. Ніхто не знає, що чекає на нього завтра, тому ніколи не потрібно стояти осторонь, можливо, завтра допомоги потребуватимеш вже ти.

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

Література: 1. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015. 2. Біженці в ЄС і Україні: кожному своє. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/ukraine_in_russian/2015/09/150915_ru_s_migrants_eu_idp_ukraine. 3. Правова регламентація статусу біженця в Україні, Франції, Німеччині та Італії. URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/9448/3/PRSB_2018_255-259.pdf. 4. Про затвердження Порядку надання біженцям грошової допомоги та пенсії : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.07.1998 № 1016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1016-98-%EF>. 5. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту : Закон України від 08.07.2011 № 3671-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2012. № 16. Ст. 146.



АУТСОРСИНГ ЯК ФОРМА ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ МАЙБУТНЬОГО

УДК 349.2

Остапенко В. А.

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

Анотація. Розкрито становлення аутсорсингу як нестандартної форми зайнятості, його місце в українському законодавстві, проблеми правового регулювання аутсорсингу, використання даного інструменту в бізнесі, переваги та недоліки аутсорсингу, досвід інших країн щодо аутсорсингу та способи вирішення питань, пов'язаних з ним.

Ключові слова: аутсорсинг, законодавство, трудове право, договір, проблематика, бізнес, форма бізнесу, зайнятість.

Аннотация. Раскрыты становление аутсорсинга как нестандартной формы занятости, его место в украинском законодательстве, проблемы правового регулирования аутсорсинга, использование данного инструмента в бизнесе, преимущества и недостатки аутсорсинга, опыт других стран по аутсорсинга и способы решения вопросов, связанных с ним.

Ключевые слова: аутсорсинг, законодательство, трудовое право, договор, проблематика, бизнес, форма бизнеса, занятость.

Annotation. This article describes the emergence of outsourcing as a non-standard form of employment, its place in Ukrainian legislation, the problems of legal regulation of outsourcing, the use of this tool in business, the advantages and disadvantages of outsourcing, the experience of other countries in outsourcing and ways to resolve issues related to it.

Keywords: outsourcing, legislation, labor law, contract, issues, business, form of business, employment.

Все більше компаній звертаються до аутсорсингу і використовують його для виконання якщо і не найбільшої, то великої частини завдань організації. Бізнесмени постійно шукали способи здешевлення виробництва, а зараз, у час великої конкуренції, це питання стало одним з ключових. Аутсорсинг допомагає його вирішити частково або повністю.

Саме поняття «аутсорсинг» означає передачу організацією, на підставі договору, певних видів або функцій виробничої підприємницької діяльності іншій компанії, що діє в потрібній галузі. На відміну від послуг і підтримки, що мають разовий, епізодичний або випадковий характер і обмежених початком і кінцем, на аутсорсинг зазвичай передаються функції по професійній підтримці безперебійної роботи окремих систем і інфраструктури на основі тривалого контракту (не менше 1 року).

Багато вчених-правознавців досліджували таке явище, як «аутсорсинг», зокрема П. В. Бізюков, Є. С. Герасимова, В. Є. Гимпельсон, І. І. Заводовська, Р. І. Капелюшніков, С. Ю. Головіна, Е. А. Єршова, І. Я. Кисельов, Т. Ю. Коршунова, А. М. Курінний, М. Курзіна, І. А. Костян, А. Ляпін, А. Ф. Нуртдінова, Б. А. Римар, О. П. Римкевіч, С. А. Саурін, О. В. Синявська, В. Г. Соїфер, Г. І. Чанишева. Вони визначали аутсорсинг як одну з нестандартних форм зайнятості в умовах ринкової економіки [1].

Актуальність написання цієї статті полягає у тому, що теперішні методи ведення бізнесу змінилися порівняно з тими, що були декілька десятків і сотень років тому. Аутсорсинг став одним з інструментів сучасного підприємства і держави.

Аутсорсинг дозволяє підвищити ефективність підприємства в цілому і використовувати вивільнені організаційні, фінансові та людські ресурси для розвитку нових напрямків або концентрації зусиль, які не потребують підвищеної уваги [2].

Періодом виникнення аутсорсингу вважаються 20-ті рр. ХХ ст., коли відбувалася запекла боротьба між двома автовиробниками: Генрі Фордом і Альфредом Слоуном. На той час вони мали дуже велике за об'ємами виробництво, та і сама продукція, яку вони виробляли, була складною.

Хоч Форд і Слоун намагалися зменшити кількість деталей в автомобілях, все ж це не дуже допомагало. Вони розуміли, що самотужки не зможуть виробляти всі необхідні запчастини, тому зверталися до інших компаній для вироблення тих чи інших типів складових.

Активно ж аутсорсинг почав застосовуватися у 80-х рр. ХХ ст. Його почали використовувати компанії з великим циклом виробництва (як правило, різного типу заводи), де потрібно було виготовляти багато деталей для фінального збору продукту або саме виробництво було довготривалим і трудомістким.

У 90-х рр. ХХ ст. аутсорсинг почали застосовувати в усіх сферах бізнесу. Багато організацій переходили на аутсорсинг, якщо мали таку потребу. Почав розвиватися міжнародний аутсорсинг. Виконавцем ставали не тільки вітчизняні компанії, а й закордонні. Прикладом цього були космічні ракети (корпус вироблявся у США, електроніка, бортові комп'ютери в Японії, двигун в Україні, а сам запуск проводився в Китаї), але головним організатором були Сполучені Штати Америки. Інші країни брали участь в реалізації проекту замовника.

Окремо слід виділити сферу ІТ. Вона почала користуватися аутсорсингом чи не з моменту свого виникнення, адже для таких пристроїв, як комп'ютер, телефон, автоматизовані складальні пристрої, потрібно багато деталей. Саме у сфері ІТ міжнародний аутсорсинг розкрився повною мірою. Він став відігравати ключову роль для багатьох компаній, адже така співпраця значно здешевлювала і пришвидшувала виробництво.

Починаючи з 2000-х років симбіоз ІТ, бізнесу і розвитку суспільства утворив окремий тип аутсорсингу – «аутсорсинг знань». «Аутсорсинг знань» передбачає управління процесами, які потребують глибокої обізнаності або серйозної аналітичної обробки даних. До цього переліку входять формування інтелектуальної власності, оформлення патентів, дослідження, консультації, юридичні й медичні послуги, навчання, розробка, дизайн, анімація тощо [3].

Перевагами аутсорсингу є отримання результату від бізнес-процесів, без управління ними, приваблення компетентних спеціалістів, економія на трудових ресурсах, економія грошових ресурсів, зростання ефективності основної діяльності, збереження юридичного статусу компанії, відсутність офіційних трудових відношень зі спеціалістами, виключення сварок і конфліктів з персоналом, виключення проблем із державними службовцями, контрактна форма відношень, оплата за результат, універсальність послуги тощо.

Недоліками аутсорсингу є ризик неякісного рішення завдань, ризик непорозуміння корпоративного стилю компанії, ризик витоку інформації, залежність від зовнішніх виконавців, відсутність контролю над веденням делегованих бізнес-процесів, нерозвинена законодавча база з питань аутсорсингу, ризик банкрутства підрядної організації тощо [4].

Аналізуючи сучасне трудове законодавство України і законодавство України в цілому, можна зробити висновок, що чітких законів по регулюванню питання аутсорсинга в теперішньому законодавстві України немає, окрім двох статей: ст. 6 Цивільного Кодексу України і п. 5 ст. 50 Закон України «Про зайнятість населення».

Відповідно до ст. 6 Цивільного Кодексу України «сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства»

Також важливим законом для аутсорсингу є Закон України «Про зайнятість населення», де в п. 5 ст. 50 вказано про заборону «залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих; не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва; передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва» [5].

Єдиним способом укладання договору з аутсорсинговою компанією в Україні є договір про надання послуг (прямого договору про співпрацю з аутсорсинговою компанією поки що не існує). Згідно з цим договором прописуються умови співпраці, обов'язки кожної зі сторін, терміни, умови розірвання договору та спеціальні пункти.

Розглядаючи подібні питання, які для України якоюсь мірою є новими, потрібно зважати на досвід інших країн, для яких це вже буденність. До таких країн відносяться США, Велика Британія, Японія, Франція, Німеччина. Основну увагу приділимо Сполученим Штатам Америки, адже саме в цій країні зародився аутсорсинг.

На відміну від України, в якій аутсорсинг вважається звичайною послугою, у США він є послугою з визначеним механізмом реалізації. Для співпраці з аутсорсинговою компанією укладається договір підряду, за яким одна сторона (замовник) делегує визначені функції (обов'язки) іншій стороні (виконавцю). [6] Договір регулюється на основі Єдиного комерційного кодексу США (Uniform commercial code), який діє в усіх штатах, окрім Луїзіани, Вірджинії та федеративного округу Колумбія. Правила цього кодексу застосовуються для всіх угод між фізичними і юридичними особами, але деякі його положення стосуються тільки комерсантів [7].

Підсумовуючи вищесказане, можна стверджувати, що в українському законодавстві немає чіткої регламентації, конкретизації, контролю та відповідальності в процесі аутсорсингу, на відміну від США. Аутсорсинг регулюється тільки загальними нормами та статтями законів, але власного регулювання не має, що може призвести до ряду спірних питань. Це є однією з проблем вітчизняного законодавства.



Другою проблемою є складність ведення бізнесу і укладання договорів. Оскільки аутсорсинг все більше набирає популярності, прямий договір про надання аутсорсингових послуг не завадить, тим більше, що подібний договір передбачає співпрацю на рік і більше.

Вирішити ці питання можна внесенням відповідних змін до законодавства України і, зокрема, цивільного та трудового законодавств. Друге, це комп'ютеризація багатьох процесів. На сьогодні активно обговорюються ідеї «держава у смартфоні», «електронна документація», «касовий апарат для ФОП у смартфоні» тощо. Над реалізацією цих та інших подібних проєктів вже виділені підрозділи професіоналів, які зобов'язалися розробити план виконання цих завдань і втілити їх у життя. Не кожному такі ідеї можуть сподобатися, але що це зручніше, прозоріше, швидше, прогресивніше і економніше – спорити недоречно.

Отже, як можна побачити, українське законодавство не є адаптованим до сучасних бізнес- і правових процесів, воно потребує змін. Ринок аутсорсингу з кожним роком збільшується, а попит на подібні послуги серед представників бізнесу невпинно зростає.

Цю ситуацію можна виправити внесенням відповідних змін до законодавства з приводу регламентації та регулюванні аутсорсингу, спрощення ведення бізнесу, розширення певних видів договорів, комп'ютеризацією економічних та правових процесів. Головною потребою є чітка регламентація процесу аутсорсингу щодо здійснення, контролю і відповідальності в разі невиконання.

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

Література: 1. Бауман З. Текучая современность. СПб. : Питер, 2008. 240 с. 2. Wikipedia. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Аутсорсинг>. 3. Маркеева Г. А., Михнева С. Г. История возникновения и этапы развития аутсорсинга. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-vozniknoveniya-i-etapy-razvitiya-autsorsinga>. 4. Ваш кадровый ресурс. URL: <https://outsourcing-kadrov.ru/blog/preimushhestva-i-nedostatki-autsorsinga>. 5. Про зайнятість населення : Закон України від 09.08. 2019 № 2745-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243. 6. Outsourcing and Employment: an international guide // Ius laboris. November, 2011. P. 201–203. 7. Uniform Commercial code, The American Law Institute // UCC – 2007. Edition (Official Text with Comments).



ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

УДК 330.322:330.131.7

Павлюк Д. С.

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

Анотація. Розглянуто сутність поняття «інвестиційний ризик»; досліджено теоретичні аспекти інвестиційних ризиків, їх класифікацію та методи, за допомогою яких можна оцінити інвестиційний ризик. Також обґрунтовано доцільність здійснення процесу управління інвестиційними ризиками в умовах нестабільної економіки.

Ключові слова: інвестиції, ризик, інвестиційний ризик, фінанси, інвестиційна привабливість, економіка, дохід.

Аннотація. Рассмотрена сущность понятия инвестиционный риск, исследованы теоретические аспекты инвестиционных рисков, их классификация и методы, с помощью которых можно оценить инвестицион-

ний ризик. Також обоснована цілесобразність здійснення процесу управління інвестиційними ризиками в умовах нестабільної економіки.

Ключевые слова: інвестиції, ризик, інвестиційний ризик, фінанси, інвестиційна привлекательність, економіка, дохід.

Annotation. The article deals with the essence of the concept of investment risk, studies the theoretical aspects of investment risk, their classification and methods by which to assess investment risk. The expediency of implementing the process of investment risk management in the conditions of unstable economy is also substantiated.

Keywords: investment, risk, investment risk, finance, investment attractiveness, economy, income.

Одним із найважливіших аспектів сталого розвитку підприємства є динамічне зростання інвестиційного потенціалу. Структура інвестицій та ефективність їх використання зумовлюють результати фінансово-господарської діяльності та конкурентоспроможність вітчизняних промислових підприємств. Реальне інвестування на практиці реалізується за допомогою інвестиційних проєктів.

Своєю чергою, впровадження проєктів пов'язано з безліччю різних ризиків, це явище пов'язане з високою мінливістю економічної і політичної ситуації в країні, нестабільністю у фінансовій сфері та появою нових видів реальних інвестиційних проєктів і форм їх фінансування. Значна кількість вітчизняних підприємств не приділяють достатньої уваги оцінці та страхуванню інвестиційних ризиків, також у структурі управління найчастіше відсутні спеціалізовані департаменти, що повинні займатися цими питаннями.

Метою статті є розкриття виникнення причин інвестиційних ризиків в умовах нестабільної економіки.

Дослідженням питань у цій галузі займалися такі автори, як: Гончаренко І. В., Донець Л. І., Шепеленко О. В., Баранцева С. М., Сергєєва О. В., Веремейчик О. Ф., Кутащенко М. В., Майорова Т. В., Нотовский П. В., Орлов В. Н., Сазонець І. Л., Тесак О. В. [1–8] та ін.

Ризик у ринковій економіці супроводжує будь-яке управлінське рішення. Особливо це відноситься до інвестиційних рішень, наслідки прийняття яких позначаються на діяльності підприємства протягом тривалого періоду часу.

Інвестування в усіх його формах пов'язане з численними ризиками, ступінь впливу яких на його результати істотно зростає з переходом до ринкової економіки. Зростання цього впливу пов'язано з високою мінливістю економічної ситуації в країні, появою нових для нашої практики видів реальних інвестиційних проєктів і форм їх фінансування.

В умовах нестабільної економіки інвестиційні ризики збільшуються, більшість інвесторів не хочуть вкладати гроші в нестабільний проєкт і залишитися без прибутку, а підприємства потребують в інвестиціях, як і нові проєкти, в результаті загальний стан погіршення показників у багатьох сферах країни. Інвестиційний ризик – це економічна категорія, що демонструє ефективність роботи потенційного інвестора, а також його фінансового стану на шляху досягнення поставлених цілей, які супроводжуються різними факторами, підконтрольними і неконтрольованими. Інвестиційний ризик – це ймовірність настання несприятливої результату від капіталовкладень. Це може бути: як і втрата капіталу, так і втрата темпів розвитку організації, і поступка позицій на ринку конкурентам [4]. Класифікацію інвестиційних ризиків наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація інвестиційних ризиків

Класифікація ризиків	Характеристика ризиків	Приклад ризиків	Заходи щодо попередження ризиків
1	2	3	4
Проєктні	Ризики виникнення помилок у проєктних розробках, проєктної документації	В проєктну документацію закралася помилка, яка виявилася лише на пізній стадії проєкту. Результат – перевитрата коштів і збільшення термінів виконання проєкту	Ретельно перевіряти документацію
Технічні	Ризики неправильних технічних рішень і неправильного використання технічних пристроїв	Придбане в лізинг устаткування виявилось ненадійним і постійно відмовляє в роботі. Результат – простої в роботі, збільшення термінів проєкту, витрати на ремонт обладнання	Перевіряти надійність та справність устаткування та дотримуватися норм використання устаткування
Технологічні	Ризики застосування неперевіраних технологій та методик, недотримання встановлених норм і правил	В результаті того, що методологія виконання проєкту не передбачала підготовку та затвердження документа «Звіт про передпроєктне обстеження», виникли	Використовувати перевірені технології та методики

1	2	3	4
		розбіжності в ході узгодження технічного проєкту	
Організаційні	Ризики виникнення помилки планування, неефективної координації робіт	При формуванні команди проєкту не було призначено відповідального за контроль якості. В результаті проєкт виконаний з великими претензіями з боку замовника	Формувати завдання відповідно до організаційної структури
Фінансові	Ризики перевитрат бюджету проєкту через неправильні оцінок, зривів термінів виконання робіт, помилок виконавця	При оцінці бюджету проєкту не було чітко визначено розподіл обов'язків замовника і виконавця. В результаті проєкт виконаний з перевищенням бюджету в кілька разів	При складанні бюджету проєкту враховувати всі ймовірні ризики та чітко прописувати обов'язки при укладанні договору
Природні	Ризики, пов'язані з природними або соціальними явищами (форс-мажор)	Повінь, землетрус, кліматичні катаклізмами	Обирати місце розташування проєкту що найменш схильне природним катаклізмам
Політичні	Ризики, пов'язані з нестабільністю діяльності органів влади	Несподівані державні заходи регулювання у сферах ціноутворення, оподаткування, проєктних нормативів	Обирати країну зі стабільною політичною ситуацією
Соціальні	Ризики, пов'язані з поділом інтересів різних соціальних груп і зростанням соціальної активності населення	Вандалізм, саботаж, страйки тощо	Запроваджувати корпоративну етику (внутрішня середовище) Використовувати місцеве населення при реалізації проєкту (зовнішнє середовище)
Економічні	Ризики, пов'язані з економічною політикою держави; фінансові ризики, пов'язані з кризою грошово-кредитної системи, інфляцією; валютні ризики, пов'язані зі зміною курсів валют	Економічні зміни, посилення конкуренції, валютні, інфляційні	Обирати країну зі стабільною економічною та політичною ситуацією

Водночас завжди існують ризики фінансового інвестування, які пов'язані з такими факторами: непередуманий вибір фінансових інструментів; непередбачені зміни умов інвестування тощо.

Несистематичний ризик може бути відвернений за рахунок диверсифікації проєктів, вибору оптимального інвестиційного портфеля або ефективного управління проєктом [8]. Інвестор завжди повинен оцінювати власні можливості і розуміти, чим він може ризикувати, а чим ні, для отримання прибутку від інвестицій.

Важливим моментом в управлінні ризиками є розробка інвестиційного плану. В умовах нестабільної економіки стрімко падають індекси, позичальники втрачають платоспроможність, а об'єкти інвестицій перестануть нести дохід і рентні відсотки.

За короткий період часу недосвідчений інвестор може втратити всі свої доходи, а то і всі капіталовкладення [5]. Інвестиційні ризики в умовах нестабільної економіки – явище негативне, але інвестор відрізняється від оточуючих тим, що шукає варіанти для примноження капіталу. Криза дає інвестору багато можливостей, які необхідно вміти побачити і використовувати.

В умовах нестабільної економіки необхідно навчитися інвестувати в той момент, коли це принесе найбільшу вигоду, цим моментом може бути як пік кризи, так і його початок, все залежить від сфери і умов інвестування. Особливість нестабільної економіки в тому, що існує найвищий ризик зазнати невдачі при інвестуванні: чим більше інвестор зможе врахувати і визначити ризиків, розробити заходи їх припинення, тим більше у нього шансів отримати більший прибуток.

Автором було наведено приклади інвестиційних ризиків і запропоновано заходи щодо їх попередження. Перспективами цього дослідження є розробка системи управління ризиками.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ітолітова І. Я.

Література: 1. Гончаренко І. В., Шумська К. О. Активізація інвестиційного процесу в Україні. *Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки.* 2014. № 5. С. 3–7. 2. Донець Л. І., Шепеленко О. В., Баранцева С. М., Сергєєва О. В., Веремейчик О.Ф. Обґрунтування господарських рі-

шень та оцінювання ризиків : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2012. 472 с. **3.** Куташенко М. В. Сутність ризику і причини його виникнення. *Інвестиції: практика та досвід*. 2009. № 6. С. 45–48. **4.** Майорова Т. В. Сучасні аспекти дослідження змісту поняття «інвестиційний ризик». *Збірник наукових праць молодих учених та аспірантів*. 2011. № 26. С.159–169. **5.** Нотовский П. В. Методичні підходи до формування стратегій управління ризиками інвестицій підприємств передачі та розподілу електричної енергії // *Перспективи розвитку науки та техніки – 2011 : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Перемишль, Польща, 7–15 листоп. 2011 р.)*. Перемишль: Nauka i studia, 2011. С. 16–21. **6.** Орлов В. Н., Купріянов К. В., Орлова О. Підвищення ефективності діяльності підприємств у сучасних умовах господарювання. *Економіст*. 2010. № 10. С. 56–58. **7.** Сазонець І. Л. Реалізація економічної політики ТНК методами прямого інвестування. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. № 8. С. 15–23. **8.** Тесак О. В. Аналіз ефективності управління ризиками взаємовідносин промислового підприємства із суб'єктами внутрішнього та зовнішнього середовища. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 5. Т. 1. С. 163–166.

ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК ВИД МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

УДК 339.187.44

Павлюк Д. С.

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

Анотація. Розглянуто сутність поняття «франчайзинг». Проаналізовано вплив використання франчайзингу на розвиток підприємницької діяльності. Розкрито зміст, основні права й обов'язки суб'єктів франчайзингового договору – франчайзера та франчайзі. Перелічено переваги та недоліки, які для них характерні.

Ключові слова: франчайзинг, франшиза, франчайзер, франчайзі, міжнародний бізнес.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия «франчайзинг». Проанализировано влияние использования франчайзинга на развитие предпринимательской деятельности. Раскрыты содержание, основные права и обязанности субъектов франчайзингового договора – франчайзера и франчайзи. Перечислены преимущества и недостатки, которые для них характерны.

Ключевые слова: франчайзинг, франшиза, франчайзер, франчайзи, международный бизнес.

Annotation. The article deals with the essence of the concept of franchising. The influence of franchising on the development of entrepreneurial activity is analyzed. Disclosure of the content, fundamental rights and obligations of the subjects of the franchise agreement: franchisor and franchisee. The advantages and disadvantages that are specific to them are listed.

Keywords: franchise, franchise, franchisor, franchisees, international business.

У сучасному світі однією із популярних форм ведення та розширення власного бізнесу є франчайзинг, який надає переваги для обох сторін франчайзингового договору. Франчайзинг є однією із найрозповсюджених форм бізнесу, оскільки включає в себе різні засоби отримання прибутку [3]. У сучасних умовах вивчення франчайзингу є одним з актуальних питань через його наростаючу популярність серед ділового середовища та наявність широкого напрацьованого досвіду, що дозволяє його систематизувати і сформулювати основні проблемні питання.

Дослідженнями в цій галузі займалися багато вчених, серед них такі як: Д. Аакера [1], С. Спінееллі [2], Д. Стенворда [3], Я. Лісун [4] та ін.

Метою статті є розкриття сутності поняття франчайзингу та його роль в міжнародному бізнесі.

Франчайзинг є одним із головних засобів розширення міжнародного бізнесу, який функціонує у всьому світі, проте в Україні він тільки розвивається.



Система франчайзингу є одним із сучасних видів партнерського бізнесу, який дає можливість отримання підтримки в конкурентній боротьбі, створення нового бізнесу та виходу на нові ринки.

У сучасних умовах серйозної конкуренції серед крупних іноземних та вітчизняних компаній постає задача розповсюдження торгових марок з мінімальними витратами та ризиками при веденні бізнесу та з одночасним збереженням якості товарів та послуг. Одним із шляхів, який дозволяє вийти з цієї ситуації, є активне використання такої форми підприємництва, як франчайзинг.

Слово «франчайзинг» пішло від французького «franchise», що означає «пільга, привілея» [3].

На сьогодні не існує єдиної точки зору щодо сутності поняття «франчайзинг». Так, наприклад, у вітчизняному законодавстві досить не існує чіткого тлумачення цього поняття. Проте у проєкті Закону України від 21.12.2017 № 7430 «Про франчайзинг» він трактується як – підприємницька діяльність, за якою на договірній основі одна сторона (правоволоділець) зобов'язується передати іншій стороні (користувачеві) за винагороду на визначений строк до 3 років комплекс виключних прав на використання (з обов'язковою поміткою «на умовах франчайзингу») знаку для товарів і послуг, фірмового найменування, послуг, технологічного процесу і (або) спеціалізованого обладнання, комерційної інформації, що охороняється законом, а також інших, передбачених договором об'єктів виключних прав [5].

Учасниками франчайзингу є франчайзер і франчайзі. Правоволоділець (франчайзер) – суб'єкт підприємницької діяльності (юридична або фізична особа), власник комплексу виключних прав [5].

Користувач (франчайзі) – суб'єкт підприємницької діяльності (юридична або фізична особа), який одержує у правоволоділця на визначених умовах комплекс виключних прав для провадження підприємницької діяльності [5].

До особливостей франчайзингу відносять те, що франчайзер отримує відрахування за використання свого товарного знаку.

Також слід наголосити, що франчайзі сплачує внесок за право стати частиною системи, а франчайзер надає йому право на ведення бізнесу. Отже, стає очевидною взаємність прав і обов'язків учасників договору. Серед переваг франчайзингу можна виділити:

- при франчайзингу підприємець купує вже готовий бізнес;
- мінімальні витрати на рекламу, бо бренд уже пізнаваний, компанія-власник вже запустила рекламну кампанію для своєї пропозиції, тому витрати на розкрутку такого бізнесу будуть невисокими;
- використання імені і репутації, вже отримали визнання у споживача;
- франчайзер підтримує франчайзі за допомогою навчання персоналу, інструкцій правильного ведення бізнесу тощо;
- франчайзі, будучи власником власного підприємства, водночас має можливість користуватися послугами і отримувати постійну підтримку головної організації;
- використання імені і репутації, що вже отримали визнання у споживача;
- на створення підприємства в системі франчайзингу буде потрібно менше коштів порівняно з відкриттям самостійного аналогічного бізнесу, оскільки франчайзер, використовуючи накопичений досвід, усуває непотрібні витрати, крім того, франчайзер може посприяти в доступі до кредитних ресурсів;
- доступ до можливостей франчайзера і всієї його мережі в галузі закупівель, постачання, ведення переговорів;
- можливість користуватися результатами наукових розробок і маркетингових досліджень франчайзера, його програмами розвитку, спрямованими на вдосконалення і підвищення конкурентоспроможності бізнесу.

Франчайзинг має безліч позитивних сторін, які успішно відображаються на діяльності як франчайзера, так і франчайзі. Для франчайзера явна вигода полягає в тому, що він гарантовано отримує стабільний обсяг продажів своєї продукції, оскільки франчайзі зобов'язані купувати у нього визначені договором партії товару, витратні матеріали й інші продукти [4].

Отже, видно, що ця сторона відносин завжди отримує свою, хоч не завжди і велику, частину доходу. Також важливою перевагою є те, що франчайзер скорочує власні витрати, що пов'язані з навчанням і підбором персоналу, контролем якості, знаходженням ринків збуту продукції тощо. Крім того, розвиток франчайзингової мережі є відмінною рекламою бренду, що не вимагає спеціальних фінансових вкладень [1].

За всіх переваг франчайзингу не можна не звернути увагу на наявність певних недоліків, а саме [3]:

- обмеження конкуренції в деяких секторах економіки може мати негативний вплив на франчайзі, а також призвести до збільшення ризику при виході на ринок нових організацій, що не входять у франшизну мережу;



– досягнення успіхів мережі по суті можливо тільки тоді, коли франчайзер і франчайзі досягають своїх цілей. Успіх кожного побічно впливає на успіх інших учасників, а отже, невдачі будь-якого можуть суттєво підірвати рівень репутації кожного і всієї мережі в цілому;

– надмірна регламентація системи може призвести до обмеження діяльності франчайзі, можливостей розвитку і зростання, що призведе до стримування зростання франшизної мережі в цілому.

Таким чином, можна зробити висновок, що франчайзинг є особливим засобом розвитку підприємницької діяльності. Основною метою якої є максимізація прибутку за рахунок розширення каналів збуту товарів чи послуг на нових ринках.

Система франчайзингу є одним із сучасних видів партнерського бізнесу, який дає можливість забезпечення підтримки в конкурентній боротьбі, створення нового бізнесу, виходу на нові географічні та продуктові ринки.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Бутенко Д. С.

Література: 1. Аакер Д. Створення сильних брендів. Київ : Гребенніков, 2008. 85 с. 2. Спінеллі С. Франчайзинг. Шлях до багатства. Київ : Кондор, 2009. 466 с. 3. Стенворд Д. Франчайзинг в малому бізнесі. Київ : Знання, 2008. 361 с. 4. Лісун Я. В. Статистичний аналіз франчайзингу сфери громадського харчування та торгівлі в Україні. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2015_20_8. 5. Про франчайзинг : Проект Закону України від 21.12.2017 № 7430. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH5QE00A.html.



ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ ТА ЄС

УДК 349.222.1

Панченко А. Р.

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

Анотація. Проаналізовано основні недоліки реформування трудового законодавства України. Особливу увагу приділено проблемним питанням проекту Трудового кодексу України. Виокремлено найголовніші проблеми захисту прав працівників. Запропоновано необхідність у доопрацюванні нового Трудового кодексу з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, ринок праці, соціально-трудова відносина, трудовий договір, профспілки, працівник.

Аннотация. Проанализированы основные недостатки реформирования трудового законодательства Украины. Особое внимание уделено проблемным вопросам проекта Трудового кодекса Украины. Выделены главные проблемы защиты прав работников. Предложена необходимость в доработке нового Трудового кодекса с учетом предложений и замечаний общественности.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Украины, рынок труда, социально-трудовые отношения, трудовой договор, профсоюзы, работник.

Annotation. The main disadvantages of reforming the labor legislation of Ukraine were analyzed. Particular attention was paid to the problematic issues of the draft Labor Code of Ukraine. The main problems of protecting the rights of workers were highlighted. The necessity of finalizing the new Labor Code was proposed taking into account the proposals and comments of the public.

Keywords: Labor Code of Ukraine, labor contract, trade unions, employee.

Постановка проблеми. У 1991 році Україна отримала Незалежність, а разом з нею політичну, економічну, соціальну, правову і інші системні кризи. Третє десятиліття в країні формує якісно нові соціально-трудові відносини, але перехід до ринкової економіки іде крайнє суперечливо, з великими матеріальними і соціальними втратами. В суспільстві постійно існує соціальна напруга, результатом якої є виникнення соціальних конфліктів, індивідуальних і колективних трудових спорів [1].

Одним із факторів, які зумовлюють складний стан соціально-трудових відносин (СТВ) та зростання протестних настроїв найманих працівників, є стабільно висока заборгованість по заробітній платі. Так, станом на 1 січня 2019 р. сума заборгованості склала майже 2,6 млрд грн. Третє місце серед областей країни посідає Харківська область з результатом 255 млн грн. А це реальні люди, які створюють матеріальні блага тяжкою працею [2].

Проблемі розгляду та вирішення трудових спорів присвячено праці таких учених-правників: Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, Л. Ю. Величко, В. В. Жернаков, М. І. Іншина, О. І. Кисельова, І. В. Лагутіної, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

Метою статті є дослідження правового аналізу системи вирішення колективних трудових спорів в Україні та ЄС.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні показує, що індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення, а колективні, навпаки, мають лише позасудовий порядок врегулювання і фактично позбавлені можливості розгляду в суді. Крім цього, недостатньо використовується потенціал соціального діалогу між працівниками та роботодавцем, професійними спілками.

Стаття 44 Конституції України від 28.06.1996 р. гарантує «право громадян на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів» [3]. 3 березня 1998 р. Верховна Рада прийняла відповідний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де у ст. 1 закріпили таке визначення поняття колективного трудового спору: «Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур» [4].

У 2010 році було прийнято Закон «Про соціальний діалог в Україні», а потім і внесені зміни і доповнення до КЗпП. До підготовки Законів залучаються вчені-правники, незалежні українські і європейські експерти. Але нормативні акти, які приймались у різні часи, несуть у собі розбіжності, суперечливі трактування. Разом з низькою кваліфікацією суддів у галузі трудового права, відсутністю у них достатньої практики розгляду таких справ не можна назвати таке судочинство якісним.

Тим більше, що під виглядом реформи процесуального законодавства справи по трудових спорах були віднесені до спрощеного провадження, фактично прирівняні до малозначущих справ. Це означає, що сторони не викликаються на судовий розгляд, підготовчі засідання не проводяться, термін розгляду зменшено до двох місяців, від участі усунуті профспілки. А такі справи українські суди загальної юрисдикції щорічно розглядають понад 20 тис. [5]. А скільки не дійшло до судів, враховуючи рівень правового нігілізму українців? Тому можна тільки уявити кількість невдоволених громадян роботою державних органів, рішеннями судів і судовою системою в цілому.

Висока ймовірність стану СТВ, виникнення конфліктних ситуацій у закладах охорони здоров'я, де рівень оплати праці є найнижчим в Україні. Станом на грудень 2018 року середня зарплата найманих працівників там складала всього 5747 грн [2].

Це привело до зрівнялівки зарплат некваліфікованого і висококваліфікованого персоналу, що вплинуло на зниження якості медичних послуг у державних і комунальних закладах охорони здоров'я. Але, з огляду на високий рівень безробіття, висококласні спеціалісти дорожать своїм робочим місцем, на колективні протести не виходять, а шукають більш оплачувану роботу за межами країни.

З розвитком промисловості в Європі індивідуальні і колективні трудові спори виникали все частіше. Одним із перших, хто звернув увагу на цю проблему більше 180 років тому, був англійський соціаліст-утопіст Роберт Оуен. Наступні революції у Франції і інших країнах Європи підтвердили актуальність цієї проблеми. 100 років тому було створено Міжнародну організацію праці (МОП), яка втілює в життя ідею міжнародно-правового регулювання праці. Конвенцією МОП введені мінімальні стандарти оплати праці. Вони обов'язкові для тих країн, що її ратифікували, або рекомендовані для інших країн-учасників МОП. Україна її ратифікувала, тому положення Конвенції № 92 і 95 МОП можна застосовувати повною мірою.

Інститут розгляду колективних трудових спорів є одним з ключових у системі міжнародно-правового регулювання праці. Тому найбільша кількість публікацій МОП за останні 80 років присвячена проблемам і шляхам мирного їх вирішення, що є дуже важливим для України на нинішньому етапі її розвитку.

Згідно з п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії, ратифікованої Україною у 2006 році, «всі працівники мають право на справедливий винагорода, яка забезпечить достатній рівень життя» [6]. Вона і інші документи МОП після ратифікації автоматично стали частиною національного законодавства і закони України повинні бути приведені у відповідність. Тому медпрацівники і деякі інші категорії бюджетників, які не винні в тому, що держава не може забезпечити достатній рівень збору податків і надати їм «справедливий винагорода» за працю, згідно з Конвенцією МОП № 95 мають право через страйк добиватись гідної оплати праці [7].

Вивчення і впровадження напрацьованого за 200 років досвіду країн – членів ЄС з вирішення трудових колективних спорів дозволить зменшити кількість конфліктів і терміни їх розв'язання, прискорить інтеграцію України до євроспільноти. В цілому ці Закони уніфіковані і тотожні в різних країнах ЄС, але мають і деякі відмінності.

Зупинимось на спільному. По-перше, в європейській практиці трудові спори поділяють на спори про права і спори про інтереси. Органи, які їх розглядають, мають відмінності. По-друге, система врегулювання спорів визначається самими соціальними партнерами. По-третє, в правових спорах останньою інстанцією є суд. У більшості країн ЄС – це спеціалізований трудовий суд. У спорах про інтереси останнім вирішальним аргументом є страйк. Але правова система дає можливість до цього досягти згоди мирним шляхом: прямих переговорів або через посередництво третьої сторони (примирителя / посередника). По-четверте, процесуальні норми виписані так, щоб дати можливість сторонам вирішити спір мирним шляхом.

До органів, уповноважених вирішувати спори про права, відносяться звичайні суди (загальної юрисдикції), спеціалізовані (трудова і промислова), позасудові адміністративні органи і арбітраж. Згідно з положеннями МОП у країнах ЄС колективні спори врегулюються трьома самостійними методами: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж. Переговори не регулюються законодавством, а здійснюються відповідно до колективного договору. Третя особа не втручається. Коли не вдається досягнути згоди і врегулювати розбіжності шляхом безпосередніх переговорів, включається посередник – 3-тя нейтральна особа. Він намагається мінімізувати розбіжності сторін, не висуваючи будь-яких обов'язкових для сторін рекомендацій чи умов. «Примирення» і «посередництво» – терміни-синоніми, але у Франції і Британії вони відрізняються. Примирення є більш м'яким втручанням посередника: він намагається досягти мети шляхом діалогу. Посередництво передбачає більш активне втручання третьої особи: вона може пропонувати формулу врегулювання розбіжностей. Але вона також не є обов'язковою для сторін – це скоріше дружня порада.

Посередником може бути як урядовий чиновник, так і приватна особа. У деяких випадках може бути колегія посередників: голова і два (або інша рівна кількість) члени – представники сторін. Посередництво може бути добровільним або примусовим. У другому випадку присутність сторін і участь у процедурі є обов'язковою.

При вирішенні трудового спору арбітражем його розглядає арбітр або арбітражна колегія. Він також може бути добровільним і примусовим, але цей поділ умовний, бо рішення арбітра зобов'язані виконувати обидві сторони.

У багатьох країнах ЄС діють державні служби примиротретьейського розгляду трудових конфліктів. Розглянемо їх роботу на прикладі Великої Британії, де державна Консультативна служба примирення та арбітражу (ACAS) вирішує понад 90 % трудових спорів на цій стадії. Вона має 9 регіональних офісів і більшість послуг надає безкоштовно [8]. Примирення ACAS зазвичай проводить у тих випадках, коли безпосередні переговори зайшли в тупик, – за запитом обох або будь-якої із сторін спору. Але процедура є добровільною. Досягнуті домовленості фіксуються на папері. Це документ про досягнення мирової угоди, і жодна зі сторін не може звернутись у трибунал по цьому спору. Найбільш популярні послуги – консультації з урегулювання спорів, роз'яснення і поради. За згодою сторін у колективних спорах ACAS може виступати в ролі посередника або третейського судді. Його рішення буде остаточним і обов'язковим для виконання.

Арбітраж відрізняється тим, що третій особі надаються розпорядчі повноваження. ACAS призначає арбітра (трьох арбітрів). Зазвичай це вчені у галузі трудового права та економіки. Рішення арбітражу є юридично обов'язкові, оскільки участь передбачає згоду на те рішення, яке буде винесено. У колективних договорах часто також зазначають, що рішення арбітражу мають обов'язкову силу для сторін. Протягом багатьох років у Британії сформувалась система вирішення трудових спорів з мінімальним втручанням держави.

Наступним етапом системи вирішення трудових спорів є трибунал (employment tribunals). У Великій Британії їх близько 70 і на їх частку щорічно припадає майже 170 тисяч справ, більше третини з яких закінчуються укладенням мирної угоди. Переваги трибуналів над звичайними судами очевидні: доступність, дешевизна, відсутність юридичних складностей, висока кваліфікація персоналу цього адміністративного органу.

Апеляційною інстанцією переважної більшості спорів є Апеляційний трибунал по трудових спорах (Employment Appeal Tribunal). Він є частиною судової системи Великої Британії, в нього входять особи з досвідом і знаннями в сфері трудових і індустріальних відносин. Апеляційний трибунал, як і первинні нижчого рівня, є

тристоронні, а судді – виборні. Рішення зазвичай виносить по закінченню засідання, але має право відкласти на деякий термін, про що повідомляє сторонам. Рішення приймає мотивовані, але мотивуюча частина може бути повідомлена сторонам протягом до 14 днів [8].

Прикладом ефективної юридичної системи вирішення трудових спорів може бути Німеччина, де колективні договори і законодавство (на відміну від Британії) досить докладно регулюють вирішення спорів. Тому її запозичили багато країн Центральної і Східної Європи. Економічні колективні спори вирішуються арбітрами або у судовому порядку при трирівневій системі судів: першої інстанції, апеляційні суди земель (Lander) і Федеральний трудовий суд – суд вищої інстанції, який може змінити або скасувати рішення нижчого суду.

У Німеччині всі трудові суди також тристоронні. В судах I і II інстанції головою суду є професійний суддя плюс два непрофесійні, які представляють профспілки і роботодавців. Федеральні суди засідають у складі трьох професійних суддів і двох засідателів від найманих працівників і роботодавців, які обов'язково повинні мати юридичну освіту. На трудові суди, як різновид цивільного процесу, розповсюджуються всі норми цивільного процесуального законодавства Німеччини. Суди проходять швидко, і їх рішення підлягають негайному виконанню. Наприклад, кредитор у суді може виступити з клопотанням про винесення «наказу» про стягнення боргу і суд може негайно видати особливий формуляр, який має силу виконавчого документа. Близько 80 % трудових спорів у Німеччині вирішуються в процесі процедури примирення і тільки близько 20 % доходять до судового розгляду. Цьому сприяє матеріальне стимулювання: якщо сторони уклали мирову угоду в суді першої інстанції, то судові витрати не стягуються, а в земельних і Федеральному – скорочуються на 50 %.

Французька система судів по трудових спорах є найстарішою в ЄС: започаткував їх ще Наполеон Бонапарт своїм Указом від 18 березня 1806 року. З 1848 року вони стають паритетними. В наступні десятиліття законодавство, яке регулює їх діяльність, багато разів доповнювалось. Сьогодні ця система нараховує біля 300 судів, кожен з яких обслуговує закріплений район країни.

Відмінність французьких трудових судів від інших у країнах ЄС – їх двосторонній характер. Це – представники працівників, профспілок і роботодавців. Це – судовий орган, незважаючи на те, що його члени не обов'язково мають бути юристами. Вони мають можливість користуватись послугами консультантів з юридичною освітою. Функції голови суду і першого заступника сторони виконують по черзі, міняючись через рік. Кожна сторона представлена 4 особами (всього 8 суддів), але в судових засіданнях участь усіх не обов'язкова.

В Італії окремих судів по трудових спорах немає, але є судді, які мають спеціальну підготовку по трудовому праву – «преторе» (pretore). Розгляд справ вони проводять в прискореному порядку, рішення виносять негайно після слухання. При незгоді однією із сторін скарга подається в трибунал, який спеціалізується на трудових спорах. Він у складі 3-х професійних суддів, швидко розгляне справу. При незгоді з рішенням трибуналу можна звернутись у спецколегію Верховного Суду Італії, яка займається виключно трудовими спорами. Така система вирішення трудових спорів діє з 1973 року, безкоштовна для клієнтів, справи розглядаються швидко, що цілком задовольняє громадян.

Висновок. Досвід правового вирішення колективних трудових спорів в Україні має коротку історію, а тому дуже невеликий. Країни Євросоюзу формували своє законодавство, спираючись на багатий практичний матеріал розв'язання трудових спорів протягом 200 років. Тому вивчення і впровадження їх досвіду допоможе швидше ліквідувати прогалини в національному законодавстві, суттєво покращити правовий стан людей праці, оптимізувати їх відносини з роботодавцями і державою.

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

Література: 1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34. Ст. 227. 2. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. 1. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 547- 548. 3. Конституція України : Офіційний текст. Київ : Алерта, 2019. 80 с. 4. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення (НСПП). 2014. № 1–2. С. 8. 5. Ясинок М. М., Запара С. І. Проблеми та шляхи реформування системи вирішення трудових спорів в Україні // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. С. 79. 6. Мартинов А. Ю. Європейська соціальна хартія. Київ : Наук. думка, 2005. Т. 3. 672 с. 7. Конвенція Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати» № 95 (1949), ратифікована 30.06.1961. 8. Лоуренс Т. Суды по трудовым спорам в Европе / Материалы семинара МОТ. Москва, 4-5 декабря 1996 р. М., 1997. С. 17–22.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМОК МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

УДК 159.4:119

Підмога К. А.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

***Анотація.** Розглянуто фактори виробничого середовища та вплив різних чинників на працездатність працівника. Відображено питання щодо створення сприятливих умов праці на робочих місцях.*

***Ключові слова:** фізіологія праці, психологія праці, умови праці, менеджмент персоналу, робоче місце, аттестація.*

***Аннотация.** Рассмотрены факторы производственной среды и влияние различных факторов на работоспособность работника. Также отражен вопрос о создании благоприятных условий труда на рабочих местах.*

***Ключевые слова:** физиология труда, психология труда, условия труда, менеджмент персонала, рабочее место, аттестация.*

***Annotation.** The article considers the factors of the production environment and the influence of various factors on the worker's ability to work. It also reflects the issue of creating favorable working conditions in the workplace.*

***Keywords:** physiology of labor, psychology of labor, working conditions, personnel management, workplace, certification.*

Постановка проблеми. Умови праці є важливими фізіологічними та психологічними чинниками для забезпечення ефективності праці та нормальної роботи організації. Від умов праці безпосередньо залежить ефективність виробництва, мотивація працівників і сприятлива психологічна атмосфера в колективі. Тому створення сприятливих умов праці має бути одним із головних завдань суспільства, важливою складовою менеджменту персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цієї теми зустрічається у роботах таких учених, як: Прищак М. Д., Гогіташвілі Г. Г., Кулініч І. О., Малмазов О. Р., Лапін В. М., Назарова Г. В., Вітвіцький В. В. У цих працях порушується питання про необхідність забезпечення належного рівня умов праці та методів їх забезпечення, проте це питання залишається невирішеним в умовах постійної модернізації устаткування та змін у технологічних процесах.

Метою дослідження є обґрунтування основних факторів, що впливають на охорону праці, забезпечення сприятливих умов праці людини та дослідження впливу різних чинників на працездатність працівника.

Створення належних умов праці є одним з провідних напрямків менеджменту персоналу. Саме умови праці є важливими чинниками ефективності праці та розвитку організації. Від фізіологічних і психологічних чинників залежить ефективність виробництва, мотивація працівника на досягнення мети і комфортні психологічні відносини в колективі [1]. Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини. Розглядаючи питання сприятливих умов праці, практично неможливо розділити фізіологію праці та психологію праці.

Фізіологія праці – це галузь фізіології, що вивчає механізми і закономірності фізіологічних процесів людини у виробничому середовищі, особливості сприйняття і регуляції процесу праці людиною; а психологія праці на цей момент – це самостійна галузь психології, яка дозволяє найбільш ефективно використовувати працю людини, враховувати його особистісні особливості та вплив на виробництво в цілому, прогнозувати розвиток виробничих відносин і багато іншого.

Розглянемо фактори виробничого середовища, що впливають на фізіологічний та психологічний стан суб'єкта праці та трудовий процес. Ці фактори можуть як підвищувати ефективність праці, так і знижувати її [1]. Фактори можна поділити на: фізичне зусилля, нервові напруження, робоче положення, монотонність роботи, мікроклімат у робочій зоні, освітленість у робочій зоні, виробничий шум, забруднення повітря.



Щодо останніх факторів, то менеджеру необхідно на них звернути увагу. По-перше, шум, до нього можна віднести звуки комп'ютера чи машин, голоси інших працівників та інше, що вимірюється рівнем допустимого шуму для забезпечення нормальних умов праці. Перевищення цього може погіршувати стан працівника, що в подальшому може призвести до професійних захворювань. По-друге, стан повітря: чистота та вологість. Холод чи спека здатні знижувати працездатність працівника, а також загрожують порушеннями правил безпеки на виробництві. По-третє, освітленість, що під час роботи впливає на зір. Дуже яскраве або тьмяне освітлення також негативно впливають на продуктивність праці. По-четверте, режим роботи, від якого безпосередньо залежить моральний і психічний стан працівника, так, у нічний час істотно знижуються працездатність і увага працівника.

Умови праці, їх перелік і ступінь прояву умовно поділяються на чотири класи: оптимальні – це такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й високий рівень працездатності; допустимі – не перевищують встановлених гігієнічних нормативів; шкідливі – перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника; небезпечні – вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких травм [2].

На підприємствах трудовим колективам надані повноваження щодо поліпшення умов праці. Вони мають право брати участь в обговоренні та затвердженні комплексних планів інженерно-технічних заходів з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; контролювати використання коштів на виконання планів, ставити питання про притягнення до відповідальності за порушення норм з охорони праці тощо [3].

Оцінка виробничого середовища, трудового процесу, соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я та працездатність працівників в процесі трудової діяльності, здійснюється за допомогою атестації робочих місць [7]. Вона передбачає: виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів; дослідження важкості та напруженості трудового процесу на робочому місці; комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів, санітарних норм.

З метою поліпшення умов праці на виробництві потрібен безперервний процес здійснення відповідних заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини. Прикладами поліпшення умов праці на виробництві можуть бути: механізація та автоматизація виробничих процесів; удосконалення технологічних процесів; заміна застарілого устаткування новим; раціональне планування виробничих процесів; улаштування вентиляційних систем; раціоналізація режимів праці та відпочинку; використання індивідуальних засобів захисту тощо.

Планування роботи з поліпшення умов праці здійснюється у формі довгострокових програм, перспективних і поточних планів. При складанні планів підприємств з поліпшення умов праці передбачається аналіз стану умов праці та його соціальне й економічне оцінювання, визначення ефективності застосовуваних заходів з поліпшення умов праці, а також прогнозування змін стану умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу.

Державне регулювання умов праці є одним з найважливіших соціальних завдань суспільства. Основним законом, що забезпечує права громадян на належні та нешкідливі умови праці, є Конституція України. Реалізація цих прав здійснюється через виконання вимог, викладених у законодавчих актах. Також регулювання відбувається на основі Кодексу законів про працю України безпосередньо главою «Охорона праці» та Закону України «Про охорону праці». Дія Закону поширюється на всі підприємства, установи та організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності. Проте запозичення та використання закордонного досвіду в галузі охорони праці сприятиме поліпшенню умов праці на підприємствах України.

Висновки. У контексті людської поведінки сучасним менеджерам слід створювати такі умови праці, які б задовольняли потреби працівників, задля досягнення якнайвищого результату їхньої діяльності. Умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища, що справляють вплив на функціональний стан організму працівників, їх здоров'я і працездатність в процесі праці. Таким чином, можна підкреслити, що умови праці специфічні для кожного виробництва, цеху і ділянки, а отже, і для кожного робочого місця.

Забезпечення громадянських прав на безпечні і здорові умови праці є стратегічним напрямком соціальної політики всіх розвинутих країн. Однією з гарантій, що забезпечує право працівника на безпечні і нешкідливі умови праці, є встановлення юридичної відповідальності за порушення нормативно-правових актів про охорону праці.

Поліпшення умов праці передбачає: вивільнення працівників, які зайняті ручною працею і на роботах зі шкідливими умовами праці; застосування раціональних режимів праці та відпочинку; поліпшення санітарно-побутових умов праці; запобігання виробничому травматизму, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування.

Планування заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та охорони здоров'я, здійснюється на основі даних про атестацію робочих місць та оцінки санітарно-побутових умов праці. Планування поліпшення санітарно-побутових умов праці означає поліпшення умов праці на робочих місцях: забезпечення оптимальної температури й освітлення, вологості, шуму й вібрації, створення безпечних умов праці. Зокрема, ці заходи здійснюються на базі



досягнень науки, техніки, провідного досвіду, удосконалення організації праці. Напрямом подальших досліджень є розроблення шляхів реалізації сприятливих умов праці персоналу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Писаревська Г. І.

Література: 1. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. URL: http://posibnyku.vntu.edu.ua/ps_v_org/212.html. 2. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є. Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами. Київ : Знання, 2007. 367 с. 3. Поняття, фактори і елементи умов праці. URL: http://kykiduki.at.ua/publ/menedzhment/menedzhment_personalu/ponjattja_faktori_i_elementi_umov_praci/8-1-0-325. 4. Аналіз умов праці на підприємстві. URL: <http://vuzme.pp.ua/87-analz-umov-prac-na-pdpriemstv.html>. 5. Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. Вступ до фаху. Менеджер і команда: теоретичні та практичні аспекти : навч. посіб. Київ : Слово, 2014. 168 с. 6. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник. Київ : Знання, 2011. 415 с. 7. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Міністерства праці від 01.09.1992 № 41. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fin622>. 8. Малмазов О. Р. Психологія праці : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2010. 208 с. 9. Умови праці на підприємстві. Інформаційний портал «Osvita.ua». URL: <http://osvita.ua/vnz/reports/bjd/25852/>.



LEGAL STEPS OF TOURISM BUSINESS ORGANIZATION IN UKRAINE

UDC 346.2

D. Pletnova

The 3rd year student
of the Faculty of International Economic Relations of KhNEU S. Kuznets

Annotation. Defined the key steps involved in creating tourism businesses and their legal regulation; analyzed the features of the selection of the legal form of tourism business and licensing of tour operator activities.

Keywords: tourism business, legal form of entrepreneurial activity, tour operator, travel agent, registration of entrepreneurial activity, licensing.

Анотація. Визначено ключові етапи створення туристичного бізнесу та їх правове регулювання; проаналізовано особливості вибору організаційно-правової форми туристичного бізнесу та ліцензування діяльності туристичного оператора.

Ключові слова: туристичний бізнес, організаційно-правова форма підприємницької діяльності, туристичний оператор, туристичний агент, реєстрація підприємницької діяльності, ліцензування.

Аннотация. Определены ключевые этапы создания туристического бизнеса и их правовое регулирование, проанализированы особенности выбора организационно-правовой формы туристического бизнеса и лицензирования деятельности туристического оператора.

Ключевые слова: туристический бизнес, организационно-правовая форма предпринимательской деятельности, туристический оператор, туристический агент, регистрация предпринимательской деятельности, лицензирование.

The tourism sector occupies an important place in the economy of our country and every year its influence on the economy is growing. Tourism is developing rapidly and therefore the creation of tourism business is an urgent issue in Ukraine today.



To understand the process of implementing a tourism business, it will be appropriate to find out who are the entities that carry out and/or provide tourism activities. According to Article 5 of the Law of Ukraine «On Tourism», the subjects of tourist activity are: tour operators, and travel agents who create a tourism product, provide travel services (transportation, temporary accommodation, food, excursions, spa, sports, entertainment and other services) [1].

Organization of any business begins with the choice of legal form. And of course, the tourism business is no exception. For the tourism sector, the choice of legal form will directly depend on what activities you are going to carry out: travel agent activity or tour operator activity.

Article 5 of the Law of Ukraine «On Tourism» states that the exclusive activity for tourism operators is the organization and provision of the creation of a tourism product, the implementation and submitting of tourism services, as well as intermediary activities to provide characteristic and related services. At the same time, travel agents carry out only intermediary activities for the sale of the tourism product of tour operators and tourist services of other subjects of tourism activities, as well as intermediary activities for the implementation of characteristic and related services [1].

The implementation of entrepreneurial activity involves its legalization and the choice of legal form. According to Article 42 of the Commercial Code of Ukraine, entrepreneurship, to be understood as a separate, initiative, systematic, own-risk economic activity, carried out by business entities (entrepreneurs) with the purpose of achieving economic and social results, and generating profit [2].

Article 45 of the Economic Code of Ukraine states that entrepreneurship in Ukraine shall be conducted in any organizational forms, envisaged by the law, at entrepreneur's discretion [2]. A travel agent can realize its activities in any form: both an individual entrepreneur and a legal entity, and the tour operator can be exclusively a legal entity. Therefore, at this stage it is necessary to understand what role you want to play – to be a travel agent or tour operator.

Any legal form has its advantages and disadvantages. They can be tracked during the registration of entrepreneurial activity, which is the second step to organizing your business. The state registration of legal entities and individual entrepreneurs is regulated by the Law of Ukraine «On State Registration of Legal Entities and Natural Persons – Entrepreneurs». On its basis, the state registrar is engaged in the registration of enterprises. It can be found in the district administrations, local authorities, or its function may be entrusted to the notary. Article 18 of this law states that to register as an individual entrepreneur, it is enough to fill out the registration form, present the passport and a certificate of assignment of an individual tax number to the state registrar. Registration is carried out no later than the next business day [3]. However, the significant disadvantages of this form of entrepreneurial activity are the complexity of the legal procedure for the termination of entrepreneurial activity as a result of its actual termination, and the fact that the entrepreneur is responsible for his obligations with all his property.

According to Article 17 of the Law of Ukraine «On State Registration of Legal Entities and Natural Persons – Entrepreneurs», for the registration of a legal entity it will be necessary to attach an application for state registration, the decision of the founders to create a legal entity (original or copy), as well as two copies constituent documents. Registration is carried out on the day of submission of documents [3]. That is, the registration procedure of this legal form is more complicated. However, if we take as an example the registration of a limited liability company (LLC), – today it is one of the most commonly used forms of business in Ukraine. To conduct travel agent activities, it will be more expedient to choose the option of an individual entrepreneur, because in this case it will be easier to go through not only registration, but also the taxation procedure in the future. Features of the provision of documents for state registration of any legal form are indicated in article 14 of the above mentioned Law of Ukraine [3].

The stability of the tourism market and the professionalism of the subjects of this type of activity largely depend on the adoption of measures to ensure control and regulation in the tourism sector at the state level. One of the effective tools in this direction is the licensing of tourism activities [4]. This is the next step after registering entrepreneurship in the organization of tourism business.

The Law of Ukraine «On Licensing Economic Activities» spots that licensing is a means of state regulation of the production of types of economic activity subject to licensing, aimed at ensuring the implementation of a unified state policy in the field of licensing, protecting the economic and social interests of the state, society and individual consumers [5]. Article 14 of the Economic Code of Ukraine states that the licensing of certain types of business activity shall be means of state regulation in the sphere of business activity, aimed at securing the unified state policy in this sphere, and protection of economic and social interests of the state, society and individual consumers [2].

According to Article 17 of the Law of Ukraine «On Tourism», as well as Article 7 of the Law of Ukraine «On Licensing Economic Activities», a license is required to carry out only tour operator activities [1; 5]. Without a license to conduct tour operator activity, an enterprise does not have the right to use the word «tour operator» in its name.

The Decree of the Cabinet of Ministers «On the approval of the License conditions for the implementation of tour operator activities» established the requirements for the premises (office) of the tour operator, qualification requirements for the head and staff of the tour operator, financial support and insurance for tourists. The following supporting documents are attached to the application for a license:

- certified by the head of the license applicant (or authorized representative) a copy of the document confirming the civil liability of financial security to tourists (bank guarantee or other lending institutions) in the amount specified in Article 15 of the Law of Ukraine «On Tourism»;
- information about places of tour operator activity;
- certified by the head of the license applicant (or authorized representative) copies of the documents (their extracts), confirming the educational qualification level, work experience of the head of the license applicant, necessary for carrying out tour operator activities;
- certified by the head of the license applicant (or authorized representative) a copy of the contract concluded with the insurance company, the mandatory (medical and accident) insurance of tourists making tourist trips;
- inventory of documents submitted for obtaining a license, in duplicate [6].

Thus, in order to organize a tourism business in Ukraine, we recommend to follow the three main steps for organizing entrepreneurial activity: to choose the legal form for registering entrepreneurial activity (for a tourist operator – a legal entity, for a travel agent – an individual entrepreneur); to register with the state institutions; obtain license for tour operator activities. .

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

Literature: **1.** Про туризм : Закон України від 15.09.1995 № 324/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр#n236>. **2.** Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>. **3.** Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань : Закон України від 15.05.2003 № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#n505>. **4.** Галасюк С. С. Стандартизація, сертифікація туристичних послуг та ліцензування туристичної діяльності : навч. посіб. Одеса : Астропринт, 2011. 234 с. **5.** Про ліцензування видів господарської діяльності : Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#n129>. **6.** Про затвердження Ліцензійних умов провадження туropераторської діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 991. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/991-2015-п>.

ПРЕЗУМПЦІЯ НЕВИНУВАТОСТІ ЯК КОНСТИТУЦІЙНА ЗАСАДА КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

УДК 343.131.7

Полуйко Ю. В.

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

***Анотація.** У статті надано визначення та загальну характеристику інституту презумпції невинуватості, визначено практику його застосування в діяльності Європейського Суду з прав людини як конституційної засади кримінального судочинства.*

***Ключові слова:** правосуддя, презумпція невинуватості, кримінальне судочинство, справедливий суд, Європейський Суд з прав людини.*

Аннотация. В статье даны определение и общая характеристика института презумпции невиновности, определена практика его применения в деятельности Европейского Суда по правам человека как конституционной основы уголовного судопроизводства.

Ключевые слова: правосудие, презумпция невиновности, уголовное судопроизводство, справедливый суд, Европейский Суд по правам человека.

Annotation. The article deals with the definition and general characteristics of the institute of presumption of innocence, the practice of its application in the activity of the European court of human rights as a constitutional basis for criminal proceedings.

Keywords: justice, presumption of innocence, criminal proceedings, fair trial, European court of human rights.

Презумпція невинуватості – це правовий принцип, за яким щодо особи, яка підозрюється у вчиненні злочину, припускається невинність до того часу, поки її вину не буде доведено у порядку, передбаченому законодавством, і встановлено вироком суду, який набрав законної сили.

Актуальність цієї теми визначається тим, то принцип презумпції невинуватості цікавив вчених протягом багатьох століть. До нього досить часто зверталися при необхідності проведення судових реформ, за панування ліберальних ідей у суспільстві, та виключали при поверненні до репресивних засобів правління. Презумпція невинуватості, фундаментальним сенсом якої є повага до людської гідності, визнається найвищою цінністю в демократичному суспільстві, забезпечує законність і доводить верховенство права в державі. Можна зробити висновок, що гарантії презумпції невинуватості є запорукою дотримання прав людини в кримінальному процесі.

Це питання досліджувало багато вчених, серед яких Андреевський С. А., Бобришев-Пушкін О. М., Владимиров Л. Є., Духовський М. В., Жиряев О. С., Коні А. Ф., Розін М. М., Фойницький І. Я. та ін. Всі вони зробили вагомий внесок ще за дореволюційних часів у розробку інституту презумпції невинуватості.

У наш час дослідження цього інституту є актуальним, адже виникає багато спірних питань, пов'язаних із визначенням його змісту, обсягом гарантій ефективного забезпечення, а також сферою застосування. Їх ефективне вирішення з урахуванням положень Конвенції у їх тлумаченні Європейським Судом з прав людини набуває особливої актуальності в умовах судово-правової реформи. Ще в перші десятиріччя радянської влади панувала думка про неприйнятність цього принципу радянському кримінальному процесу. До нього почали повертатися в п'ятдесяті роки, і особлива заслуга в цьому належить Строговичу М. С. Крім нього, принцип презумпції невинуватості у радянський період досліджували, зокрема, Арсеньєв В. Д., Камінська В. І., Касумов Ч. С., Ларін О. М., Лібус І. А., Мотовіловкер Я. О., Петрухін І. Л., Савицький В. М., Чангулі Г. І. та ін. Певним аспектам принципу презумпції невинуватості було приділено увагу провідними українськими вченими в умовах незалежної України: Гончаренком В. Г., Гончаренком С. В., Грошевим Ю. М., Коржанським М. Й., Маляренком В. Т., Михайленком О. Р., Михеєнком М. М., Молдованом В. В., Нором В. Т., Сірим М. І., Тертишником В. М., Шумилом М. Є. та ін.

Метою статті є характеристика презумпції невинуватості як правового інституту, оскільки певні риси цього принципу зустрічаються у Великій хартії вольностей та у Статуті Великого Князівства Литовського.

На теоретичному рівні принцип презумпції невинуватості вперше був сформульований у XVIII ст. Чезаре Беккарія в книзі «Про злочини і покарання». Принцип, сформульований Беккарія, було включено в Декларацію прав людини і громадянина 1789 р. Окремі положення цього принципу було втілено в наказі Катерини II 1767 р., а також в Статуті кримінального судочинства Російської Імперії 1864 р. [1].

За ст. 17 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК) особа вважається невинуватою у вчиненні кримінального правопорушення і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено у порядку, передбаченому цим Кодексом, і встановлено обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили. Ніхто не зобов'язаний доводити свою невинуватість у вчиненні кримінального правопорушення і має бути виправданим, якщо сторона обвинувачення не доведе винуватість особи поза розумним сумнівом. Підозри, обвинувачення не матимуть правової чинності, якщо докази, так чи інакше, отримані незаконним шляхом [2]. Таким чином, особа, вина якої не доведена і не встановлена обвинувальним вироком суду, вважається невинуватою, а отже, і відношення до цієї особи повинне бути відповідне.

Як ми бачимо, ця стаття КПК характеризує Україну як правову державу та її кримінальне провадження, одним із елементів якого є інститут презумпції невинуватості особи, яка підозрюється чи обвинувачується у вчиненні злочину. Конституція України [3], як і Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, закріплює право користуватися гарантіями презумпції невинуватості тільки у сфері кримінально-процесуальних відносин. Проте значна кількість правопорушень, які в українському праві належать до адміністративних, є кримінальними з точки зору Конвенції. Таким чином, на осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності за правопорушення, Конвенція поширює всі права і гарантії обвинувачених у кримінальному процесі, включаючи презумпцію невинуватості. Тому така норма-засада знайшла своє закріплення у Конституції України (ст. 62), міжнародно-правових

актах, визнаних Україною: Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, а також у галузевому законодавстві, зокрема у кримінальному (ч. 2 ст. 2 КК України) [4] та опосередковано у Кримінально-процесуальному кодексі України (ч. 2 ст. 15) [2], хоч в останньому вона б мала бути закріплена в конституційному формулюванні, оскільки презумпція невинуватості істотно впливає на суть і характер вітчизняного кримінального судочинства.

Презумпція невинуватості, фундаментальним сенсом якої є повага до людської гідності, слугує індикатором стану законності і верховенства права в державі. У демократичному суспільстві людина і її гідність визнаються найвищою цінністю (ст. 3 Конституції України) [3], і гарантії презумпції невинуватості є запорукою дотримання прав людини в кримінальному процесі, однак для України принцип презумпції невинуватості сьогодні залишається певною мірою декларативним, аніж дієвим в українському кримінальному процесі.

Презумпція невинуватості особи взагалі є однією з найважливіших демократичних засад кримінального судочинства, що полягає не в тому, що особа є невинуватою, а в тому, що існує припущення щодо її невинуватості. Це об'єктивне правове положення, констатація і вимога закону, насамперед Основного – Конституції України, звернена до всіх державних і громадських формувань, посадових і службових осіб, громадян, до загальної суспільної думки: обвинувачений вважається невинуватим доти, доки той, хто вважає його винним на суб'єктивному рівні (слідчий, прокурор, потерпілий чи інший суб'єкт процесу), не доведе у встановленому законом порядку (тобто у кримінально-процесуальній формі) його вину перед належним судом, допустимими і достовірними доказами.

Презумпція невинуватості, як і право на захист, починають діяти з моменту, коли розглядається рішення про обмеження прав особи (наприклад, про затримання, привід, обшук, опитування тощо). Таке обмеження стає можливим вже в стадії дослідчої перевірки інформації про злочин, яка здійснюється і шляхом оперативно-розшукових заходів, і шляхом опитування осіб, в тому числі потенційних обвинувачених.

Презумпція невинуватості діє до набрання законної сили обвинувальним вироком суду, але її дія частково відновлюється у стадії касаційного провадження або перегляду справи в порядку виключного провадження (зокрема, щодо правила тлумачення сумнівів). При постановленні виправдувального вироку презумпція невинуватості діє у повному обсязі при перегляді справи у всіх інстанціях.

Засада презумпції невинуватості особи у вчиненні кримінального правопорушення свою дію поширює не тільки на таких учасників провадження, як підозрюваний та обвинувачений. Під її захистом перебуває будь-яка особа у кримінальному судочинстві, стосовно якої ведуться дії інкримінованого характеру. Це може бути свідок, якого допитують про обставини, що можуть бути використані проти нього. Дія презумпції невинуватості зберігається і щодо підозрюваного чи обвинуваченого, кримінальне провадження стосовно яких закривається судом у зв'язку зі звільненням їх від кримінальної відповідальності. У цьому випадку вина названих учасників провадження встановлюється слідчим та прокурором, з ними може погодитись і суд.

Але вина встановлюється при цьому не для визнання особи винною вироком суду і покарання, а з метою закриття кримінального провадження. Суд не визнає особу в цьому випадку винною у вчиненні злочину своїм вироком. Він виносить ухвалу про закриття кримінального провадження, яка не замінює обвинувального вироку, а лише після його вступу в законну силу ним особа може бути офіційно визнана винною. За таких обставин особа визнається такою, що не має судимості (ст. 88 КК України) [4]. Саме так тлумачить коло осіб, на яких поширює свою дію презумпція невинуватості, Європейський Суд з прав людини.

Принцип презумпції невинуватості за своїм регулятивним впливом поширюється на сферу кримінального судочинства, де особа перебуває у статусі підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, засудженого (до набрання вироком законної сили), і виходить за його межі тією мірою, якою щодо особи вчиняються дії інкримінованого характеру. Взагалі ст. 62 Конституції України [3] як норма прямої дії забороняє поводитися з особою як винною до набрання законної сили обвинувальним вироком, але за наявності передбачених законом підстав до неї можуть вживатися заходи процесуального примусу. Ними можуть бути запобіжні заходи або інші заходи, що так чи інакше обмежують деякі права особи.

Серед заходів процесуального примусу чинне кримінально-процесуальне законодавство передбачає відсторонення обвинуваченого від посади з санкції прокурора у разі, якщо обвинувачений є посадовою особою і завдяки своєму становищу може негативно впливати на хід досудового слідства (ст. 147 КПК) [2]. Законодавством (ст. 147 КПК) передбачені винятки щодо суб'єкта, який ухвалює рішення про відсторонення обвинуваченого від посади. Так, у випадках, коли службова чи посадова особа була призначена Президентом України, то і відсторонена від посади може бути лише самим Президентом України на підставі вмотивованої постанови Генерального прокурора України (ч. 3 ст. 147 КПК).

Законом України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 р. передбачено, що судді може бути повідомлено про підозру у вчиненні кримінального правопорушення лише Генеральним прокурором або його заступником (ч. 4 ст. 49). Суддя, затриманий за підозрою у вчиненні діяння, за яке встановлена кримінальна чи адмі-



ністративна відповідальність, повинен бути негайно звільнений після з'ясування його особи (ч. 2 ст. 49) [5]. Тобто, якщо у справі є докази того, що такий обвинувачений дійсно вчиняє протиправні дії (знищує чи фальсифікує документи, впливає на інших обвинувачених, потерпілих чи свідків з метою давання ними неправдивих показань тощо), то застосування до нього такого заходу буде ґрунтуватися на легітимній основі, оскільки він викликаний неправомірною поведінкою самого обвинуваченого.

Суд чітко дотримується тієї позиції, що презумпція невинуватості буде порушена у випадку, коли твердження посадової особи стосовно обвинуваченого відображає думку про те, що вона є винуватою, тоді як її вина не була попередньо доведена відповідно до закону. Навіть за відсутності формальної думки про винуватість особи достатньо, щоб були певні підстави вважати, що суд чи посадова особа ставиться до обвинуваченого як до винуватого у вчиненні злочину. За часом презумпція невинуватості зберігається до вступу обвинувального вироку в законну силу, а отже, будь-які публічні твердження до винесення вироку про винуватість особи є протиправними, оскільки вони порушуватимуть такий принцип [6].

У контексті дії презумпції невинуватості у кримінальному провадженні важливим також є питання і щодо інформування суспільства медійними засобами про кримінальні правопорушення та осіб, які їх вчинили. Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи від 10 липня 2003 року «Щодо надання інформації стосовно кримінального судочинства через засоби масової інформації» задекларувала окремий принцип № 2 «Презумпція невинуватості» такого змісту: «Повага до принципу презумпції невинуватості є невід'ємною частиною права на справедливий суд, тобто права особи, яке закріплене у ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що гарантує право на справедливий і публічний розгляд справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, при визначенні цивільних прав і обов'язків особи чи при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, що пред'являється особі».

Згідно з цим погляди та інформація стосовно судових процесів, що відбуваються, мають передаватися або розповсюджуватися через засоби масової інформації тоді, коли це не зашкоджує презумпції невинуватості підозрюваного, обвинуваченого або підсудного» [7].

Таким чином, презумпція невинуватості за своєю правовою природою є гарантією права особи, щодо якої розпочато кримінальне переслідування, на визнання її невинуватою з боку держави в особі її публічних органів та посадових осіб до часу, коли вину її визнає суд своїм вироком, що набрав законної сили.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Остапенко О. Г.

Література: 1. Юдківська Г. Ю. Презумпція невинуватості в кримінальному процесі України та практиці Європейського суду з прав людини : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Київ, 2008. 20 с. 2. Кримінально-процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#n484>. 3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#n4373>. 4. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n14>. 5. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1402-19>. 6. Кучинська О. А. Зміст принципу справедливості у кримінальному судочинстві України. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2011. № 1 (3). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n1/11koaksu.pdf>. 7. Рада Європи. Комітет Міністрів. Рекомендація Rec (2003) 13. URL: <http://www.nedialaw.kiev.ua/laws/laws-international/51>.



ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

УДК 349.23/24

Прокопенко О. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано проблему працевлаштування молоді в Україні. Розкрито сутність і особливості поняття «безробіття молоді». Розглянуто актуальні проблеми безробіття. Досліджено сучасний стан ринку праці. Надано пропозиції, спрямовані на вирішення проблем працевлаштування молоді.

Ключові слова: безробіття молоді, рівень безробіття, молоді фахівці, зайнятість, методи боротьби з безробіттям, населення, причини безробіття, робоча сила, ринок праці, економіка, попит та пропозиція на працю.

Аннотация. Проанализирована проблема трудоустройства молодежи в Украине. Раскрыты сущность и особенности понятия безработицы молодежи. Рассмотрены актуальные проблемы безработицы. Исследовано современное состояние рынка труда. Даны предложения, направленные на решение проблем трудоустройства молодежи.

Ключевые слова: безработицы молодежи, уровень безработицы, молодые специалисты, занятость, методы борьбы с безработицей, население, причины безработицы, рабочая сила, рынок труда, экономика, спрос и предложение на труд.

Annotation. This article analyzes the problem of youth employment in Ukraine. The essence and features of the concept of youth unemployment are revealed. Actual problems of unemployment are considered. The current state of the labor market has been investigated. Proposals aimed at addressing youth employment problems have been provided.

Keywords: youth unemployment, unemployment rate, young professionals, employment, methods of combating unemployment, population, causes of unemployment, labor force, labor market, economy, demand and supply of labor.

За умов ринкових перетворень у суспільстві все більшого значення набирають правовідносини працевлаштування. Традиційно вони вважаються складовою політики соціального захисту безробітних. У науковій літературі з трудового права правовідносини працевлаштування досліджуються в контексті обґрунтування їх як різновиду правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими.

Динаміка фактичних суспільних відносин слугує критерієм перевірки дієвості та ефективності нормативно-правового регулювання. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку, відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх [1]. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, кардинального відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності як конкретного закону, так і дієвості всієї правової системи в цілому, а також настання в ряді випадків соціально-негативних наслідків [2].

Основним недоліком сучасного законодавчого процесу в Україні є недотримання, а часом навіть ігнорування вимог чинної Конституції України як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави та суспільства. Проголосивши Україну правовою, демократичною та соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства на принципах верховенства права та забезпечення законності в країні. Це повною мірою стосується і проблем кодифікації трудового законодавства, проблем зайнятості та працевлаштування молоді, тобто проблем, пов'язаних з реалізацією права на працю, що є дуже актуальним в умовах ринкової економіки.

Проблеми кодифікації трудового законодавства, зайнятості працездатного населення завжди були предметом наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених, наприклад: П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, а також російських учених Л. Ю. Бутров, С. А. Иванов, Р. З. Лівшиц, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, О. В. Смірнов, Б. Ф. Хрустальов, К. П. Уржинський та ін. Проте в сучасних умовах ринкової економіки з метою недопущення масового безробіття молоді – ці проблеми є актуальними у сфері законодавчого забезпечення.

Вивченню різних аспектів формування і розвитку молодіжного ринку праці, а також проблемам забезпечення ефективної зайнятості молоді присвятили свої роботи такі вчені, як, зокрема, І. Бондар, Д. Богиня, В. Васильченко, Р. Джекман, Г. Дмитренко, Т. Заяць, Р. Леярд, К. Маккенн, Д. Мортенсен, І. Петрова, В. Савицька, Л. Ткаченко, Р. Філер, Х. Холзер, Л. Шаульська.

Метою написання статті є аналіз проблем працевлаштування молоді в Україні та надання пропозицій щодо вирішення цих проблем.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації особи права на працю [3]. О. В. Смирнов розглядає працевлаштування в юридичному розумінні як систему заходів, що проводяться компетентними державними органами й громадськими організаціями з метою сприяння населенню в пошуку, направленні та влаштуванні на роботу, яка відповідає їх спеціальності і кваліфікації, або в направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві. Зайнятість – це діяльність, що реалізує форму здійснення свободи праці, це абстрактна щодо права на працю категорія. Головна відмінність свободи праці від права на працю полягає в тому, що свобода не підтримується юридичною залежністю і не припускає несення відповідного правового обов'язку [4].

На сьогодні склалася така ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачених законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з іншого – економіка не може бути відновлена без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому трудове право також не повинно відставати і в забезпеченні правового регулювання існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більше за умов існування різних форм власності [5].

Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, чисельність яких складає в Україні чверть від загальної кількості населення працездатного віку, призводить до втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, унеможливорює забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість у суспільстві, призводить до зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості. Сегмент молодіжної зайнятості в Україні характеризується:

- низьким рівнем економічної активності осіб наймолодшої вікової категорії;
- високим рівнем безробіття, що знижується у старших вікових групах молоді;
- структурним дисбалансом між попитом і пропозицією праці;
- значним рівнем неформальної зайнятості.

За даними Державної служби статистики України, у 2018 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30–34 років становив 83,3 %, у віці 25–29 років – 79,6 % та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15–70 років (62,6 %).

Водночас серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 33,7 % (для порівняння: в ЄС рівень економічної активності молоді у віці 15–24 роки у 2018 р. становив 41,7 %). Невисокі показники економічної активності в наймолодшій групі значною мірою пояснюються тим, що саме в цей період життя молодь отримує освіту, відкладаючи свій вихід на ринок праці [1].

Проте серед молоді є значна кількість осіб, які свого часу не скористалися правом зайняття першого робочого місця і мають перерву при переході від навчання до праці. Вони є найбільш уразливими на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію і надію отримати роботу за набутою професією та працевлаштовуються не за фахом, переважно в неформальному секторі, або шукають роботу за межами країни.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8 %): показник безробіття молоді віком 30–34 років у минулому році становив 8,9 %; у віці 25–29 років – 9,8 %, а у віковій групі 15–24 років цей показник був на рівні 17,9 %, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку [6].

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15–24 років підкреслює, що складність і тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії близько 40 % складають ті, які не працювали, не навчалися і не набували професійних навичок, проте активно шукали робочі місця або намагалися організувати власну справу.

Саме ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження. Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності.

Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців [7].

Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що серед осіб, які шукають роботу тривалий час, переважає молодь. У загальній кількості безробітних в країні, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15–34 роки становить близько 40 %. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30–34 роки, хоча особи з цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності, адже більшість із них уже мають накопичений досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо [8].

Серед безробітних у віці до 35 років, які мали професійний досвід, станом на початок квітня 2019 р. кожний п'ятий раніше працював у торгівлі та ремонті; 18 % були зайняті у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; по 14 % працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві та у переробній промисловості. Решта громадян з різних причин не була зайнята більше 1 року або належала до випускників навчальних закладів різних типів, які не мали професійного досвіду. Зокрема, кількість випускників, які звернулися до Державної служби зайнятості, становила 6,1 тис. осіб (у т.ч. 4,8 тис. випускників вищих навчальних закладів та 1,3 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів).

Ще однією проблемою є зайнятість у тіньовому секторі економіки. Відстежити працевлаштування молодих фахівців нерідко важко, а держава втрачає податки.

Глобальна конкуренція на ринку праці зміцнила попит на працівників і підвищила зарплати, але не позбавила роботодавців бажання «закрутити гайки»

Необхідність осучаснення трудового законодавства зумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні у зв'язку з формуванням ринкових відносин і соціально-економічних перетворень, і тією чи іншою мірою пов'язані з працею. Крім того, сучасна система принципів трудового права не цілком відповідає потребам часу, меті і завданням незалежної України. У зв'язку з цим вона має бути переглянута з урахуванням змін у суспільному розвитку нашої держави, а також з урахуванням економічних реалій [9].

Нові ризики та виклики (насамперед, кризові явища в економіці) вимагають запровадження нестандартних підходів у реалізації трудових прав і трудових відносин.

Новий Трудовий кодекс має сприяти вирішенню кількох принципових питань. А саме: вирішити колізії між трудовим та господарським законодавством, посилити відповідальність працівників, знизити неформальну зайнятість, сприяти детінізації заробітних плат і «осучаснити» кодекс настільки, щоб він відповідав духу часу – тобто бізнесовим інтересам [10].

Чинні норми трудового законодавства стосовно відповідальності працівників наразі не влаштовують роботодавців. У цьому питанні пріоритетним для законодавця має стати захист права власності, зокрема і роботодавця – інвестора. Вже найближчим часом має бути вирішена проблема не оформлених працівників. Також депутати сконцентруються на виключенні можливості застосування договорів із фізичними особами – підприємцями (ФОП) як маскування фактичних трудових відносин [11].

Загалом норми трудового законодавства є морально застарілими та стримують ведення бізнесу. Зокрема, неодноразово звучали ідеї щодо скасування трудових книжок і кадрової документації, ведення якої забирало лише час у роботодавців. Загалом місія нового Трудового кодексу полягає не у посиленні регулювання трудових відносин, а у полегшенні цього процесу та спрощенні процесів наймання, і використанні трудових ресурсів [12].

Він покликаний деталізувати нові правила гри, тобто відносини між роботодавцем і найманим працівником, а також посилити роль інституційних механізмів, таких як соціальне партнерство. Трудовий кодекс однозначно зробить ринок праці більш гнучким та адаптованим до сучасних викликів, зокрема, інтеграційних прагнень національного ринку праці у європейський, подолання економічних проблем, проведення ефективних структурних реформ і вихід на траєкторію сталого розвитку [13].

На сьогодні для України є стратегічним документом Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [14]. Отже, і ринок праці потребує оновлення з урахування європейських прагнень і соціальних стандартів, зокрема Європейської соціальної хартії (переглянутої), що частково ратифікована Верховною Радою України у 2006 році [15]. Слід застеретти, не треба очікувати, що відразу після прийняття Трудового кодексу на ринку праці будуть вирішені всі накопичені за роки проблеми. Внесок Трудового кодексу у розвиток ринку праці буде відчутний не одразу, адже всім учасникам на цьому ринку треба буде також адаптуватись до оновлених правил [16].

З проектом нового Трудового кодексу пов'язано багато економічних проблем України: високі показники неформальної зайнятості, необхідність повернення безробітних до активної трудової діяльності, умови оподаткування трудових відносин та консервативний підхід до регулювання трудових відносин. Саме на подолання цих недоліків чинного законодавства і спрямований проект Трудового кодексу.

Слід зазначити, що редакція проекту Трудового кодексу України містить ряд новацій, які матимуть позитивний вплив в питаннях регулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником.



Так, зокрема, зазначеним проектом Трудового кодексу України:

- передбачається забезпечення здійснення більш відкритої та прозорої політики при прийнятті актів законодавства про працю, зокрема, передбачається, що усі норми про працю є публічними та підлягають оприлюдненню;
- визначається понятійний апарат трудового законодавства;
- передбачається оформлення трудових відносин шляхом укладення трудового договору між працівником і роботодавцем у письмовій формі;
- регламентується питання виконання заступником керівника обов'язків керівника, в тому числі і за умови, що посада керівника стала вакантною;
- регламентується порядок продовження трудових відносин з працівником в разі злиття, приєднання, поділу або перетворення юридичної особи, у якій він працює;
- регламентується питання виконання працівником роботи дистанційно (тобто поза приміщенням роботодавця);
- врегульовано проблемні питання трудових відносин тимчасових працівників;
- визначається порядок прийняття на роботу особи, яку обрано на посаду, прийняття на роботу за конкурсом, прийняття на роботу на підставі рішення суду тощо;
- визначається порядок припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю працівника, визнання його безвісно відсутнім, оголошеного померлим, а також у зв'язку з відсутністю його на роботі з невідомих причин більше ніж два місяці;
- визначається порядок припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- передбачається збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів;
- регламентуються повноваження державних інспекторів праці з урахуванням вимог, визначених законодавством ЄС, що не дозволить роботодавцю уникнути відповідальності за порушення трудових прав працівників;
- встановлюються додаткові гарантії для вагітних жінок, зокрема, за ними зберігається середній заробіток за час проходження медичного огляду, пов'язаного з вагітністю [17];
- встановлюються норми щодо права на репатріацію працівників.

Головним завданням залишається подолання тіньової зайнятості та підвищення легального працевлаштування. Встановлення додаткових соціально-економічних вигод, таких як перспектива отримання орендного житла, більшої вихідної допомоги та вищої доплати, була би переконливим аргументом на користь укладення офіційного трудового договору.

Таким чином, вплив прийняття Трудового кодексу на ринок праці буде, ймовірно, опосередкованим, спрямованим на якісні параметри цього ринку, хоча результатом такого впливу у перспективі буде поступове збалансування попиту та пропозиції робочої сили. Для молоді важливі можливості, які прописуються у сучасних трудових договорах, а саме: гнучкість умов роботи, можливість дистанційної роботи, можливість самостійно планувати свій робочий час та орієнтуватися на результат.

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

Література: 1. Мельник С. П. Демографічна ситуація в Україні: стан, головні проблеми та способи їх вирішення. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 22–25. 2. Грюк В. В. Інституалізація індивідуального і колективного елементів в системі трудового права України на етапі його реформування. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. № 18. С. 313–320. 3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17>. 4. Пасічниченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2013. № 12. С. 151–161. 5. Борищук А. О., Семенова К. Д. Аналіз безробіття в Україні. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень*. 2017. № 3 (I). С. 29–34. 6. Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. Міграція в Україні: цифри і факти. URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf. 7. Підгірна В. С. Овсієнко В. В., Гіжевська А.-М. В. Проблеми бідності в Україні: методи визначення та напрями подолання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. Т. 1. № 3. С. 57–63. 8. Гайдуцький А. Економічна природа міграційного капіталу. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 6 (60). С. 192–205. 9. Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези доп. учасників Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. М. І. Іншина, відпов. ред. І. С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2017.

267 с. **10.** Ринок праці в Україні // УКРІНФОРМ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2784512-rinok-praci-v-ukraini-hto-tut-golovnij.html>. **11.** Зыкина Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Архангельск : ИД САФУ, 2014. 108 с. **12.** Міністерство соціальної політики України. Осучаснення трудового законодавства. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17064.html?PrintVersion>. **13.** Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. *Митна справа*. 2013. № 5 (2.2). С. 178–185. **14.** Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони 27.06.2014, підстава v1713321-17. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011. **15.** Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_062. **16.** Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8–11. **17.** Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці : монографія. Київ : ІПК ДСЗУ, 2014. 234 с.

ІННОВАЦІЙНЕ МИСЛЕННЯ ЛІДЕРА В ЕПОХУ V.U.C.A.

УДК 651.012.4

Роговець І. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто важливість інноваційного мислення лідера в бурхливому та нестабільному середовищі. Наведено модель середовища V.U.C.A Дж. Саллівана. Виділено три основних блоки ефективного лідерства в галузі інновацій. Охарактеризовано розбіжності ділового й інноваційного мислення та виділено найбільш важливі особливості мислення, властиві справжньому інноваційному лідеру.

Ключові слова: інноваційне мислення, лідер, інноваційне лідерство, інновації.

Аннотация. Рассмотрена важность инновационного мышления лидера в бурной и нестабильной среде. Представлена модель среды V.U.C.A Дж. Салливана. Выделены три основных блока эффективного лидерства в области инноваций. Охарактеризованы разногласия делового и инновационного мышления, и выделены наиболее важные особенности мышления, присущие настоящему инновационному лидеру.

Ключевые слова: инновационное мышление, лидер, инновационное лидерство, инновации.

Annotation. The article considers the importance of innovative thinking of the leader in a violent and unstable environment. The model of the V.U.C.A environment J. Sullivan is presented. There are three main blocks of effective leadership in the field of innovation. The differences of business and innovative thinking are characterized and the most important features of thinking inherent in the present innovative leader are highlighted.

Keywords: innovative thinking, leader, innovative leadership, innovations.

У сучасному світі інновації набувають все більшого значення для підвищення конкурентоспроможності та сталого зростання національних економік. Країни, які здійснюють свою політику в напрямку розвитку економіки знань, демонструють свою ефективність і високі темпи економічного розвитку.

Жодна з проблем інноваційної економіки не може бути вирішена без дієвої, цілеспрямованої системи управління в компаніях, дослідницьких центрах, університетах та інших консультативних організаціях. І головне тут – зростаюча роль знань, їх створення і поширення, реалізація та пристосування до нових потреб, до процесів виробництва нових продуктів і надання послуг.

Побудова організації і методи прийняття рішень в інноваційній економіці повинні постійно змінюватися, відображаючи нові уявлення про роль інтелектуальних ресурсів, про організаційну поведінку і перерви у зовнішньому середовищі. Сьогодні на перший план виходить конкуренція не тільки в галузі інноваційних товарів, послуг і технологій, але і в методах управління, в новаторському професійному менеджменті [1]. Рушійною силою і основним напрямком інноваційного розвитку є образ думок, проіннятий підприємницьким духом, бажанням робити щось нове, готовність виводити на ринки технології, яких ще не існує.

Поняття «інновації» HR-фахівці трактують як створення і розробку нового, більш ефективного продукту або управлінського рішення залежно від виконуваної діяльності, які в перспективі будуть затребувані і державою, і суспільством, і організацією. Виходячи з цього можна сказати, що саме люди є таким собі «замовником» інновацій. Отже, вони формують інноваційного лідера [2].

В епоху V.U.C.A. з усією гостротою постає проблема зростаючої потреби в лідерах, які можуть створювати структури і системи, що сприяють появи і реалізації нових ідей, які несуть відповідальність за проведення співробітників організації через зміни [3; 4] (рис. 1). За словами Дж. Коттер, «Багато організацій мають надлишок менеджменту і недолік лідерства» [5]. Це лідерство має бути все більше децентралізовано в міру того, як різноманітність і складність наукомістких виробництв змушують передавати відповідальність за використання знань на більш низькі рівні управління, ближче до клієнтів і ринків. Ці нові лідери-новатори повинні володіти широким досвідом і спектром характеристик, за яких рутинні уміння менеджерів необхідні, але далеко не достатні.

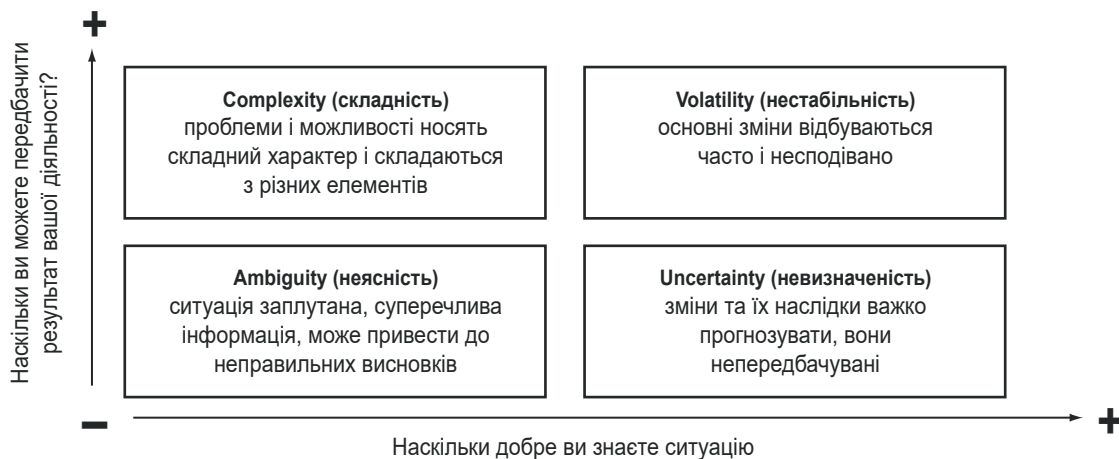


Рис. 1. Модель V.U.C.A Дж. Салівана

Дж. Коллінз і У. Лазьє визначають шість основних складових, які роблять компанію інноваційною, це: сприйнятливість до ідей; вміння поставити себе на місце покупця; експериментаторство і помилки; творчий колектив; автономія і децентралізація; заохочення.

Лідери мають потребу в інноваційному лідерстві, оскільки вони вчаться працювати в складних і непередбачуваних умовах. Крім того, їм необхідно створити середовище для інновацій в організаціях. Інноваційні системи, інструменти та мислення мають вирішальне значення для здоров'я організації і майбутньої життєздатності. Генеральний директор і лідери в організаціях знають, що вони повинні змінити спосіб, за яким вони працюють. Як вони прагнуть досягати результатів на тактичному рівні, лідери шукають нові способи, щоб дати їм конкурентну перевагу і підживлювати нові галузі промисловості, ринки, продукти та послуги.

Ефективне лідерство в галузі інновацій має три основних блоки.

Набір інструментів: набір інструментів і методів, використовуваних для створення нових опцій, реалізації їх в організації, передачі інформації, створення узгодженості та забезпечення прихильності.

Набір навичок: структура, яка дозволяє лідерам інновацій використовувати свої знання і здібності для досягнення своїх цілей. Більше, ніж інструменти і методи, це потребує коштів, практики і майстерності процесів.

Мислення: ставлення та поведінка, які дозволяють інструментам і навичкам бути ефективними. Мислення є основною операційною системою творчого мислителя і відрізняє тих лідерів, які дають можливість творчого мислення та інновацій, від тих, хто його відключив.

Розглянемо більш детально важливість інноваційного мислення в роботі інноваційного лідера організації.

Сьогодні менеджерам бракує ідей, теорій або інформації. Вони досвідчені практики традиційного ділового мислення. Ділове мислення засноване на глибоких дослідженнях, формулах і логічних фактах. Дедуктивні та ін-

дуктивні міркування є улюбленими інструментами, оскільки ми шукаємо докази або прецедент для прийняття рішень. Бізнес-мислителі часто швидко приймають рішення, шукаючи правильну відповідь серед неправильних відповідей. Ділове мислення полягає в усуненні неоднозначності і досягненні результатів.

Використання інноваційних навичок мислення, організації можуть створювати щось корисне і бажане – будь то революційна технологія, цінна послуга або свіже рішення старої проблеми. Кожна з цих навичок змінює розуміння ситуації і відкриває двері для нових підходів і рішень.

Тому вежливо виділити найбільш важливі особливості мислення, властивих справжньому інноваційному лідеру [6].

1. Швидкість і націленість на дію. Ці навички необхідні лідеру при аналізі ситуацій, прийнятті рішень і реагуванні на можливості, що відкриваються.

2. Прагнення до прогресивних змін. Інноваційний лідер створює організації і підтримує в них культуру змін, що постійно тривають і ніколи не закінчуються. Він забезпечує процеси безперервного навчання, адаптації, еволюції і поліпшення.

3. Одержимість майбутнім. Лідер малює майбутнє своєї організації і будує плани її розвитку. Він постійно ставить запитання: «Що далі?», «Де ще?» та інше.

4. Майстерність натхнення і мотивації. Кращі лідери спочатку пробуджують інтерес фахівців, потім прив'язують їх до себе і змушують рухатися вперед швидкими темпами.

5. Палке ставлення до нових ідей і можливих змін.

6. Здатність впливати на людей силою переконання. Інноваційні лідери малюють перед послідовниками переконливо оптимістичну, блискучу, спокусливу картину майбутнього. Вони «продають мрії» і переконують своїх послідовників зійти на їхній човен і залишитися там.

7. Боротьба з бюрократичними правилами всередині організації, націленість на креативну роботу на основі загальної ідеї, гнучкого підходу і дотримання вимог етики.

8. Прагнення до підкорення вершин.

9. Постійний пошук нових можливостей. Інноваційні лідери націлені на нові ідеї і можливості, прагнуть опанувати ними раніше своїх конкурентів. Вони багато читають, вивчають різні тренди і технологічні розробки, задаючись при цьому кожен раз питаннями: «Наскільки це може бути застосовано в моїй організації?» Або «Що я можу від цього отримати?».

10. Характер будівельника, який створює своє підприємство, формуючи особливе середовище, що сприятливе для розвитку творчої уяви, розважливого ризику, агресивної ініціативи і чітко вивіреної тактики.

11. Схильність до передбачуваного ризику в розрахунку на досягнення високих результатів.

Таким чином, бачимо, що інноваційному лідеру притаманні всі ті ж якості, які потрібні будь-якому лідерові в епоху V.U.C.A. Інноваційне мислення є фактором ефективності представників цілого ряду професій, чия діяльність пов'язана з новими розробками і технологіями, управлінням людьми та організаціями. Завдяки йому працівники не тільки приймають правильні рішення і генерують унікальні ідеї, але і втілюють їх у життя. Особливого значення набуває цілеспрямований розвиток інноваційного мислення персоналу як один із факторів конкурентоспроможності організації.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Лугова В. М.

Література: 1. Мильнер Б., Лииса Ф. Управление современной компанией : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2001. 586 с. 2. Дагаев А. А. Инновационные компетенции и лидерство в организации. *Креативная экономика*. 2017. № 1. С. 3–10. 3. Дафт Р. Л. Уроки лидерства. М. : Эксмо, 2006. 480 с. 4. Sullivan J. HR – Digital. URL: <http://hrdigital.ru/materials/4.pdf>. 5. Коттер Дж. Лидерство и менеджмент: умное равновесие. URL: <http://www.hbrussia.ru/issue/10/592/>. 6. Кравченко А. Б., Грачева Е. В. Инновационное лидерство. *Управление человеческим потенциалом*. 2012. № 3 (31). С. 182–189. 7. David Horth «Innovation Leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results». URL: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2015/04/Innovation Leadership.pdf>

МАРКЕТИНГОВИЙ АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЄКТУ

УДК 339.133.017

Романескул Ю. О.

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

Анотація. Запорукою успішної реалізації інвестиційного проекту в ринково орієнтованій економіці та передумовою формування ефективної виробничої програми є ґрунтовний аналіз середовища існування за допомогою проведення якісних маркетингових досліджень. Метою статті є обґрунтування важливості маркетингового аналізу, а також визначення ролі й місця маркетингових досліджень в інвестиційному проєкті.

Ключові слова: маркетинг, дослідження, аналіз ринку, інвестиційний проєкт, макро- та мікроаналіз.

Аннотация. Залогом успешной реализации инвестиционного проекта в рыночно ориентированной экономике и предпосылкой формирования эффективной производственной программы является подробный анализ среды обитания посредством проведения качественных маркетинговых исследований. Целью статьи является обоснование важности маркетингового анализа, а также определение роли и места маркетинговых исследований в инвестиционном проекте.

Ключевые слова: маркетинг, исследования, анализ рынка, инвестиционный проект, макро- и микроанализ.

Annotation. The key to successful implementation of the investment project in a market-oriented economy and the prerequisite for the formation of an effective production program is a thorough analysis of the environment through the existence of high-quality marketing research. The purpose of the article is to substantiate the importance of marketing analysis, as well as to determine the role and place of marketing research in an investment project.

Keywords: marketing, research, market analysis, investment project, macro- and microanalysis.

У сучасних умовах ринок товарів і послуг стрімко розвивається, тому необхідно систематично проводити маркетинговий аналіз для виявлення потреб і вподобань споживачів. Традиційно проєкт оцінюють з технічної, економічної та фінансової перспектив його реалізації. Проте прогноз річних прибутків базується на інформації про попит продукції, яким займається маркетинговий аналіз. Точність технічного, фінансового та економічного аналізу залежить від вірогідності оцінки попиту, оскільки аналіз ринку відповідає на важливі запитання, що стоїть вище зазначених аспектів аналізу проєкту. Правильно проведений маркетинговий аналіз сприяє кращому розвитку підприємства, тому цьому питанню потрібно приділяти багато уваги.

Проблему маркетингового аналізу досліджували такі вчені, як Длігач А. В., Мних О. Б., Ортинська В. В., Стрій Л. О., Тищенко Д. В. та ін. [1–5].

Метою цієї статті є визначення важливості проведення маркетингового аналізу інвестиційного проєкту.

У процесі проведення інвестиційного аналізу досліджуються специфіка інвестиційного ринку, тактика відносин з інвесторами, різноманітні зовнішні та внутрішні фактори, які допомагають уникнути ризиків при впровадженні проєкту. За статистикою останніх років ступінь руйнування фірм у країнах третього світу близько 80 %. Основна причина банкрутств – недостатній маркетинг.

Оскільки період між виведенням інноваційного товару на ринок та появою на ньому аналогічної копії, виготовленої конкурентами, поступово зменшується, доступ до прогресивних технологій стає дедалі легшим, а конкурентні переваги, побудовані на основі унікальності технології чи ефекту масштабу, втрачають актуальність, підприємство змушене миттєво та оперативно реагувати на будь-які зміни в ринковому середовищі, адже найменше зволікання може призвести до непоправних наслідків. Тому проведення маркетингового аналізу дозволить уникнути проблем з реалізацією проєктної продукції.

Маркетинговий аналіз – це збір інформації про діяльність підприємства, вивчення її по декількох основних напрямках (товар, ціна, покупці, просування) і використання отриманих результатів для вибору напрямів розвитку бізнесу в цілому і його окремих складових [1].

Він є одним з найбільш складних видів маркетингової діяльності. Зміст, форми та методологія аналізу залежать від структури підприємства, зовнішніх і внутрішніх умов, у яких вона розвивалася, і можуть суттєво розрізнятися. Проаналізувавши зовнішні і внутрішні умови ринку, товар, споживачів, конкурентів і ін., виробник зможе

поліпшити положення підприємства і його товару на ринку, зміцнити свій статус у певному сегменті, налагодити зв'язки зі споживачами і досягти визначених цілей: збільшити дохід, зростання обсягу збуту, а отже, виробництво. У кінцевому рахунку це допоможе успішно функціонувати в умовах ринку і надалі на основі маркетингового аналізу здійснити розробку маркетингової стратегії підприємства.

Метою маркетингового аналізу є обґрунтування комерційної спроможності інвестиційного проекту, оцінка можливості реалізації даного продукту на обраному ринку та отримання рівня доходу, що дозволить би покрити витрати за проектом і задовольнити інтереси інвесторів [2].

Маркетинговий аналіз інвестиційного проекту передбачає багатоступеневу методику аналізу ринку. На першій стадії розглядаються якісні аспекти та визначаються межі аналізу ринку, в якому досліджуються концепція розвитку попиту, стратегія розвитку попиту та їх доречність в аналізі ринку. Далі аналізують макросередовище та оцінюють бізнес – оточення, що залежить від якості підготовки попередньої стадії. Проте розробка стратегія інвестиційного проекту є головною метою маркетингових досліджень, оскільки дозволяє сформулювати основні принципи і методи раціонального використання ресурсів, інвестиційного проекту протягом його життєвого циклу. Визначення стратегії інвестиційного проекту дозволяє побудувати відповідну маркетингову концепцію. Останнім кроком маркетингового аналізу проектних рішень є розробка маркетингового плану і детальний розгляд його елементів.

Дуже важливо в процесі маркетингового аналізу використовувати кількісні оцінки. Вони, як правило, більш переконливі як для самого підприємства, так і для стратегічного інвестора. Нижче наводиться приклад аналізу конкурентного становища підприємства на основі кількісних критеріїв.

Виділяючи так звані ключові фактори успіху (КФУ), підприємство порівнює своє становище з усіма конкурентами (табл. 1), даючи відповідь в одному з трьох видів: «краще» (знак «+»), «гірше» (знак «-») або однаково («0») стосовно кожного конкурента [6]. Призначаючи ваговий коефіцієнт для кожного ключового фактора, маркетинговий аналітик визначає узагальнений показник порівняльної конкурентної спроможності підприємства.

Таблиця 1

Визначення конкурентної спроможності на основі КФУ

Ключові фактори успіху	Ваги	Конкуренти			
		A	B	C	D
Якість	5	+	0	-	0
Ефективність засобів продажу	3	+	-	-	0
Розробка нових продуктів	2	+	+	+	
Технічне обслуговування	5	+	+	+	+
Своєчасна доставка	4	0	-	+	-
Репутація	1	0	0	0	+
Реклама	1	-	-	+	0
Вартість	5	+	+	-	0
Ціна	5	+	-	+	-
Місце розташування	2	-	+	-	+
Фінансова стабільність	2	+	+	-	-
Разом	35				

Маркетингові дослідження не можуть дати конкретних відповідей чи сформулювати стратегію діяльності фірми, вони тільки забезпечують управлінський персонал системою інформаційних даних, які можуть бути доволі інтерпретовані керівництвом та взяті за основу розробки програми розвитку та поточної діяльності підприємства.

Водночас маркетингові дослідження – один із найскладніших елементів маркетингової діяльності, що зумовлюється непередбачуваністю та суперечністю об'єкта дослідження – ринкового середовища [4]. Цей процес ускладнюється ще й тим, що розробити чітку та універсальну методику ринкового аналізу неможливо у зв'язку з неоднаковими зовнішніми та внутрішніми особливостями функціонування підприємства, що, відповідно, породжує різні цілі та завдання дослідження, які ставить перед собою кожне окремо взяте підприємство. Дуже часто трапляється, що підприємство витрачає значні кошти й зусилля на здійснення всіх постачальницьких і збутових операцій, які збільшуються в геометричній прогресії, тільки заради того, щоб ніколи не одержати очікувану вигоду, втрачену через поганий маркетинговий аналіз. Тому правильно проведений маркетинговий аналіз дозволяє попередити можливі збитки підприємства у майбутньому.

Таким чином, автором було визначено, що маркетинговий аналіз інвестиційного проекту має визначальне значення при аналізі проектів, тому що дозволяє одержати ринкову інформацію, необхідну для оцінки життєздатності проекту не тільки для розробників, ініціаторів, а ще й для інвестора. Перспективами подальших досліджень будуть інші аспекти аналізу інвестиційних проектів.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Ітополітова І. Я.

Література: 1. Длігач А. В. Системно-рефлексивний маркетинг у сучасному підприємстві. *Маркетинг в Україні*. 2010. № 5. С. 43–47. 2. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В. Основы маркетинга. СПб. : Вильямс, 2006. 943 с. 3. Мних О. Б., Гречин Б. Д. Екологічний підхід в розвитку логістико-маркетингової діяльності підприємства та в забезпеченні зростання його капіталізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика*. 2015. № 833. С. 57–65. 4. Ортинська В. В., Мельникович О. М. Маркетингові дослідження. Київ : КНТЕУ, 2002. 161 с. 5. Стрій Л. О. Маркетинг ХХІ століття. Концептуальні зміни та тенденції розвитку : монографія. Одеса : ВМВ, 2010. 320 с. 6. Тищенко Д. В. Передові технології інтелектуального аналізу даних у маркетингу. *Маркетинг в Україні*. 2006. № 4. С. 52–54.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ СЛАБКИХ СИГНАЛІВ

УДК 338.42

Романескул Ю. О.

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

Анотація. Розглянуто особливості управління за слабкими сигналами; систематизовано рівні поінформованості керівництва в умовах невизначеності середовища; визначено важливість кожного з них; наведено дії керівництва у випадках настання загрозливих ситуацій для управління підприємством.

Ключові слова: слабкі сигнали, загроза, обізнаність, інформація, швидкі зміни, реакція.

Аннотация. Рассмотрены особенности управления по слабым сигналам; систематизированы уровни осведомленности руководства в условиях неопределенности среды; определена важность каждого из них; приведены действия руководства в случаях наступления опасных ситуаций для управления предприятием.

Ключевые слова: слабые сигналы, угроза, осведомленность, информация, быстрые изменения, реакция.

Annotation. The article considered the features of management of weak signals, the levels of management's awareness in the conditions of uncertain environment are systematized, the importance of each of them is defined, management actions in cases of occurrence of threatening situations for enterprise management are also given.

Keywords: weak signals, threat, awareness, information, rapid changes, reaction.

У сучасних умовах зміни у внутрішньому та зовнішньому оточенні фірми можуть відбуватися дуже швидко. Як правило, до початку дії будь-якої внутрішньої загрози практично неможливо отримати вичерпну інформацію відносно можливих наслідків і направлення дії цієї загрози. Чекаючи отримання достатньої інформації для рішучих заходів у відповідь, компанія страждає від раптових змін, а отримавши неповну інформацію, компанія також не може зробити продуманих заходів з метою вирішення цієї проблеми.

Вирішенням цієї проблеми займалися такі вчені, як: І. Ансофф [1], І. Баклан [2], Ж. Поплавська [2], Л. Єгорова [3], Ю. Лисенко [4], Р. Руденський [3; 4], В. Храпкина [5], О. Цмоць [6] та ін.

Метою статті є визначення особливостей управління за слабкими сигналами, систематизація рівнів поінформованості керівництва та визначення необхідних дій у випадках настання загрозливих ситуацій для забезпечення ефективного управління підприємством.

Для вирішення зазначеного парадокса І. Ансофф пропонує змінити підхід до використання стратегічної інформації та використовувати управління за слабкими сигналами. Замість того, щоб чекати повної інформації, компанії слід визначити, які послідовні кроки в плануванні і на практиці можуть бути зроблені при різному розвитку подій, що створюють загрози і можливості.

На ранній стадії прояви потенційної загрози, коли інформація про неї ще недостатньо визначена, відповідні заходи будуть носити загальний характер і будуть спрямовані на збереження стратегічної гнучкості компанії [1]. У міру надходження конкретної інформації будуть конкретизуватися і відповідні їй дії, кінцевою метою яких стане або усунення небезпеки, або використання створених можливостей.

Завчасне нарощування запасу гнучкості дозволить усунути небезпеку на ранній стадії і зробити це організовано. Інформація, необхідна для оцінки можливого впливу змін в процесі стратегічного планування, представляється недостовірною через невизначеність її прояву.

І. Ансофф у книзі «Стратегічне управління» встановлює п'ять рівнів поінформованості. П'ятий – найвищий рівень обізнаності відповідає такому обсягу інформації, який необхідний для цілей стратегічного планування [1]. Цієї інформації достатньо для розрахунку можливих негативних фінансових наслідків спонтанних явищ, а також позитивного розвитку подій в результаті заходів у відповідь.

Перший рівень, навпаки, відповідає найменшому обсягу корисної інформації, отриманої керівництвом компанії. Інакше кажучи, відомо лише, що не виключено виникнення будь-якої небезпеки, проте її природа і джерело поки невідомі. У сучасних умовах політичної та економічної невизначеності багато фірм знаходяться в стані саме такої необізнаності.

Поінформованість зростає разом з прийняттям відповідних заходів (реакцій) на слабкі сигнали, відбувається коригування дій, але основне вже зроблено, фірма ніби стає постійно готовою до змін і реагує на них у міру появи інформації [2]. Загальна ж реакція тут починається задовго до того, як вся інформація буде отримана, тому у фірми є багато часу для адаптації до нових умов.

Поінформованість про можливе явище зростає поступово. Змінною величиною першочергової важливості є «час, що залишився», тобто період між моментом, коли поінформованість фірми досягає п'ятого рівня, і настанням наслідків цього явища на фірмі. У разі небезпеки це буде «час, що залишився» до того моменту, коли втрати доходів фірми досягнуть максимальної величини. Якщо нове явище виявиться сприятливим, то це буде час, коли відповідні заходи конкуруючих фірм стануть настільки енергійні, що спроби будь-якого іншого конкурента «вскочити на колісницю переможця» будуть повністю приречені на провал. «Час, що залишився» слід порівняти з періодом, необхідним фірмі для прийняття відповідних заходів по ліквідації небезпеки або використанню сприятливої можливості.

Якщо на п'ятому рівні обізнаності часу, що залишився, фірмі мало, вона може почати вживати відповідних заходів, перебуваючи і на більш низькому рівні обізнаності. Але нижче цього рівня інформації для надійної оцінки впливу та ефективності заходів у відповідь недостатньо. Тому робити рішучі дії на цьому етапі передчасно.

Замість того, щоб жорстко пов'язувати себе певним курсом дій, керівництво повинно вжити таких заходів, які б підготували фірму до прийняття остаточної відповідної програми, але в той же час не виключати і альтернативних рішень [5].

Очевидні та конкретні проблеми, виявлені в результаті спостережень, називають сильними сигналами. Інші проблеми, відомі по ранніх і недостовірних ознаках, прийнято називати слабкими сигналами.

На відстеженні, своєчасному виявленні слабких сигналів і вжитті завчасних дій для усунення загрози (підготовці до впливу загрози) і будується управління за слабкими сигналами. Управління за слабкими сигналами являє собою стратегічний інструмент управління в умовах швидких змін у зовнішньому середовищі, коли фірма збільшує свою активність у міру отримання більш точної інформації про ринок – щось на зразок бігу з попередніми розгоном ще до лінії старту: попередній розгін використовується, наприклад, в естафетних змаганнях при передачі естафетної палички.

Виявлення слабких сигналів вимагає від спостерігача чуйності, високої винахідливості і кваліфікації [6]. Це означає, що для виловлювання інформації мережі слід розставляти широко, залучити до цієї справи додаткові людські ресурси, крім штатних співробітників, зайнятих в цій сфері діяльності.

Технологія розрахунку впливів повинна бути доповнена і охоплювати випадки слабких сигналів. Якщо явище ще приховано, бажано зробити розрахунок впливу на рівні стратегічної зони господарювання. Методологія пови-

на, перш за все, враховувати рівень обізнаності про явище чи подію і встановити ступінь точності результатів. На низьких рівнях поінформованості слід користуватися експертними оцінками. На більш високих можливе використання методів кількісного прогнозування і моделювання.

Аналогічно тому, як було раніше, розширено діапазон інформованості у зв'язку з включенням в нього категорії малої обізнаності, необхідно збільшити перелік заходів, ввівши категорію «слабка реакція». Залежно від зовнішнього та внутрішнього середовища існують різні види реакцій, що наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Види стратегічної реакції на зміни навколишнього середовища [4]

Напрямок реакції	Стратегія реакції		
	безпосередня реакція	гнучкість	обізнаність
зовнішнє економічне середовище	дія у зовнішньому середовищі	гнучкість фірми у зовнішньому середовищі	про стан зовнішнього середовища
внутрішні потенційні можливості	готовність до дій всередині фірми (планування внутрішніх можливостей та їх реалізація)	внутрішньофірмова гнучкість	про стан всередині фірми

Для розгортання діяльності щодо збільшення обізнаності не потрібно конкретної інформації про проблеми. Таким чином, низький рівень обізнаності, почуття небезпеки є саме тими умовами, коли необхідно розробити програму підвищення обізнаності фірми про стан навколишнього середовища. При появі відчуття небезпеки також необхідно вжити заходів щодо зміцнення внутрішніх можливостей фірми, провести аналіз сильних і слабких сторін, а також її фінансового стану.

Дії керівників в умовах сильних сигналів можна розділити на чотири категорії [3]: бездіяльність; контроль подій; дії, відкладені до наступного періоду планування; негайні дії по пріоритетних програмах.

В умовах слабких сигналів є ще один важливий варіант рішення – це поступове вкладення капіталу, коли фірма приймає рішення крок за кроком – у міру поліпшення своєї поінформованості.

Таким чином, автором статті було проаналізовано рівні поінформованості підприємств та описано дії підприємств у цих випадках. Адже для ефективного управління необхідно визначити всі можливі слабкі сигнали та бути готовими до них, шляхом послідовного залучення капіталів, тоді як сильні сигнали вимагають розробки черговості дій. Проте необхідно правильно визначити слабкий сигнал, який потребує термінових дій, адже він може призвести до проблем в управлінні підприємством.

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

Література: 1. Ансофф И. Стратегический менеджмент. М. : Экономика, 1989. 358 с. 2. Баклан І. В., Поплавська Ж. В., Цмоць О. І. Виявлення та оцінювання слабких сигналів у середовищі машинобудівного підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. № 5. С. 257–271. 3. Лысенко Ю. Г., Руденский Р. А., Егорова Л. И. и др. Методы антикризисного управления по слабым сигналам : монография. Донецк : Юго-Восток, 2009. 195 с. 4. Руденский Р. А. Антисипативное управление сложными экономическими системами: модели, методы, инструменты : монография. Донецк : ЮгоВосток, 2009. 257 с. 5. Храпкина В. В. Антикризисное финансовое управление предприятием по слабым сигналам. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/26-3-19-012.pdf>. 6. Цмоць О. І. Адаптивне управління підприємством на основі слабких сигналів. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 11. С. 462–468.

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ DIGITAL-ТЕХНОЛОГІЙ

УДК 005.591.6:005.953.2

Руденко В. О.

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

Анотація. Досліджено використання digital-технологій у процесі підбору персоналу на підприємстві. Розглянуто роль digital-технологій в процесі підбору персоналу. Доведено, що впровадження digital-технологій в процес підбору персоналу підвищує ефективність управління персоналом. Виявлено переваги digital-технологій та доведено ефективність цього інструменту.

Ключові слова: digital-технології, управління персоналом, підбір персоналу, автоматизація підбору персоналу.

Аннотация. Исследовано использование digital-технологий в процессе подбора персонала на предприятии. Рассмотрена роль digital-технологий в процессе подбора персонала. Доказано, что внедрение digital-технологий в процесс подбора персонала повышает эффективность управления персоналом. Выявлены преимущества digital-технологии, и доказана эффективность этого инструмента.

Ключевые слова: digital-технологии, управление персоналом, подбор персонала, автоматизация подбора персонала.

Annotation. The article deals with the use of digital technologies in the process of recruitment at the enterprise. The role of digital technologies in the process of personnel recruitment is considered. The article shows that the introduction of digital technologies in the process of recruitment improves the efficiency of personnel management. The advantages of digital technology and the efficiency of this tool have been proved.

Keywords: digital-technology, personnel management, personnel selection, automation of personnel recruitment.

У сучасному світі людина – ключовий ресурс будь-якої організації, від вибору якого буде залежати успішність та ефективність роботи співробітника і компанії в цілому. Наявність якісних людських ресурсів, здатних з високим професіоналізмом підійти до своєї роботи, є визначальним фактором, який впливає на конкурентоспроможність, ефективність компанії в своїй галузі. Оскільки людський ресурс відіграє найважливішу роль у формуванні прибутку, необхідний ефективний процес підбору персоналу.

Підбір персоналу – один з ключових HR-процесів у будь-якій організації, з якого починається робота з майбутніми співробітниками компанії. Правильний підбір персоналу допомагає економити фінансові, тимчасові і людські ресурси організації.

Мета статті полягає у визначенні сутності digital-технологій у сфері підбору персоналу на підприємстві, визначенні ролі digital-технологій в процесі підбору персоналу, виявленні переваг digital-технологій та доведенні ефективності цього інструменту.

Практична значущість дослідження обумовлена малим ступенем впровадження digital-технологій в процес підбору персоналу українських компаній, тому результати дослідження будуть корисні компаніям, що замислюються про автоматизацію цього процесу.

На цей момент питанню використання digital-технологій під час підбору персоналу не вистачає структурованих досліджень, адже це досить нова та не досліджена сфера, однак, незважаючи на порівняно короткий час свого розвитку, дослідженням цієї проблематики займалися українські та зарубіжні вчені: Т. Михалюк, Г. Назарова, Д. Прохоренко, В. Жуковська [2–4; 7].

Управління персоналом – це постійний процес вирішення проблем комплектування організації персоналом певної якості та кількості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єрою, адаптацією працівників, оцінка персоналу та ін. [1].

Важливою складовою найму працівників є професійний підбір, який визначає результативність управління персоналом. Тому в сучасних організаціях підбору персоналу надається належна увага. Об'єктивне рішення про вибір може ґрунтуватися на створенні враження про кандидата, рівень його професійних навичок, досвід попере-

дньої роботи, особисті якості. Якщо посада відноситься до таких, де визначальним фактором є технічні знання, то найбільш важливе значення будуть мати освіта і попередня наукова діяльність. Ефективний підбір кадрів являє собою форму попереднього контролю якості людських ресурсів [2].

У сучасних умовах стрімкого розвитку науково-технічного прогресу слід приділяти більше уваги впровадженню автоматизованих систем в усі виробничі, технологічні та організаційні процеси. Автоматизація управління вирішує багато проблемних питань, спрощує функціональні обов'язки працівників, зменшує їх робоче навантаження [3].

Використання digital-технологій у процесі підбору персоналу побудоване на принципах цілісності моделі управління, вимірності, інтеграції даних, аналізі в реальному часі і технологічній гнучкості в області управління людськими ресурсами. Мету HR-digital визначають як управління людськими ресурсами на основі цифрових технологій, що стрімко розвиваються, для прискорення HR-процесів [4].

Таблиця 1

Переваги впровадження автоматизації підбору персоналу [5]

Продуктивність та ефективність	Впроваджуючи автоматизацію підбору персоналу, компанії можуть розраховувати на збільшення ефективності набору персоналу з 10 до 50 відсотків. Найбільший приріст припадає на компанії, які переходять з трудомістких або ручних систем чи процесів найму
Скорочення тривалості процесу найму персоналу	Середній час, необхідний для заповнення вакансії Сполучених Штатах, становить 42 дні, згідно зі звітом бенчмаркінгу Human Capital Benchmarking від 2017 року SHRM2. Компанії, що використовують автоматизований рекрутинг, скорочують час підбору на 7–15 %, або в середньому на 4,5 дні на вакансію. Вартість доби незаповненої позиції – 500 доларів США, а кількість закритих вакансій на одного рекрутера на рік – 40 штук, середнє заощадження на витратах на вакансії досягають 90 000 дол. США на одного рекрутера в рік
Вищі якості кандидатів	Процес автоматизованого підбору персоналу допомагає забезпечити визначення та задіяння в процес набору персоналу найкращих кандидатів

Як показують дослідження [6], дев'ять з десяти компаній так чи інакше автоматизували свої HR-процеси. Зокрема, завдяки такій автоматизації майже в половині випадків оптимізований кадровий облік і адміністрування персоналу, третина компаній спростили внутрішні комунікації і ще чверть почали ефективніше підбирати персонал. Кожна сьома компанія використовує комп'ютерні та інтернет-технології з метою отримання більш точної HR-аналітики. І практично стільки ж мають можливість більш ефективно оцінювати і навчати персонал, що дає можливість охопити максимальну кількість співробітників і мінімізувати витрати з боку роботодавця.

Компанії, які вже встигли оцінити зручність digital-технологій під час підбору персоналу, головними перевагами бачать точність і доступність даних (42 % опитаних), можливість зв'язати між собою різні бізнес-процеси (39 %) і керувати віддаленими співробітниками (35 %), а також синхронізувати роботу HR-відділу з іншими бізнес-підрозділами (28 %). Серед набору digital-інструментів компанії використовують job-сайти, соціальні мережі й онлайн-інструменти для оцінки кандидатів [6].

Процес найму на роботу та відбір вимагають багато часу: кожна заявка повинна бути відфільтрована, оцінена і відправлена заявленому спеціалісту для перегляду. Кандидати, що найбільше відповідають заявленим вимогам, повинні бути визначені, опитані та найняті. Компанії використовують застарілі системи та паперові резюме з інструментами автоматизації, що забезпечують набір персоналу з соціальних мереж, оцінку в режимі онлайн та аналітику. Зараз менеджери та рекрутери можуть використати цілісний підхід під час найму.

Інструменти автоматизації рекрутингу регулюють алгоритм розміщення вакансій, допомагають знайти найкращих кандидатів для новоствореної позиції в компанії. Вони оптимізують весь пошук кандидатів, полегшують процес найму та впорядкування нових співробітників. Програмні засоби для підбору персоналу є ключовими компонентами стратегії підбору персоналу компанії, що пропонує одну базу даних для всього процесу найму на роботу та підбору персоналу.

Ключовими перевагами по-справжньому ефективного підбору персоналу є залучення мотивованих співробітників, які способи домогтися високої продуктивності праці і забезпечити стабільне економічне зростання людського капіталу. Програмне забезпечення для підбору персоналу дозволяє скоротити час і витрати, пов'язані з підбором співробітників.

Digital-технології значно знижують трудомісткість, прискорюють процес підбору персоналу. Дозволяють економити робочий час HR-фахівців, керівників середньої і вищої ланки при проведенні співбесід, а також дозволяють знизити витрати на збір і обробку інформації, підвищуючи продуктивність праці і продуктивність компанії в цілому.



Автоматизація системи підбору персоналу та використання digital-технологій дозволяють максимально охопити ринок кандидатів і здійснювати взаємодію з кандидатами в найкоротші терміни. За допомогою вмілої роботи з даними роботу рекрутера можна максимально спростити за рахунок автоматизації. Необхідно легко і швидко розділяти завдання на процеси, оцінювати ризики, досягати видимих результатів.

Але в Україні існує низка перепон для ефективного впровадження автоматизації підбору персоналу. Одна із них полягає у складності залучення до процесу впровадження digital-технологій на підприємствах кваліфікованих і талановитих фахівців, які зможуть забезпечити розвиток і впровадження новітніх технологій у бізнесі.

Проблемними зонами в розвитку кваліфікованих кадрів в Україні визначено якість регуляторного середовища, низьку соціальну мобільність і толерантність, низький розвиток технічних і професійних компетенцій, відносно відкритість ринку праці. Водночас розвиток цифрових компетенцій є умовою посилення конкурентоспроможності підприємств України як на національному, так і на глобальному ринку [7].

Для забезпечення конкурентоспроможності в умовах стрімких змін в епоху цифрових технологій компаніям необхідно переглянути правила ведення бізнесу. Людські ресурси – фундамент стійкості організації, тому формування і розвиток HR-digital стає необхідною умовою успішності в наш час. Підбір персоналу – один із ключових HR-процесів у будь-якій організації, з якого починається робота з майбутніми співробітниками компанії. Digital-технології знижують трудовитрати фахівців з підбору, мінімізують суб'єктивний фактор при відборі кандидатів і оптимізують процес підбору персоналу в цілому, дозволяють збирати аналітику для подальшого поліпшення результатів.

Перспектива подальших наукових досліджень у цьому напрямі полягає в удосконаленні процесу підбору персоналу з використанням digital-технологій.

Науковий керівник – канд. мед. наук, доцент Дубівська С. С.

Література: 1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 308 с. 2. Михайляк Т. Эффективность использования различных методов при отборе персонала. *Менеджер по персоналу*. 2010. № 11. С. 48–64. 3. Назарова Г. В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2012. № 1 (26). С. 162–165. 4. Прохоренко Д. А. HR 3.0. Когда ресурс становится капиталом // XVII Саммит HR-директоров России и СНГ 2016. 5. What is Recruiting Automation? URL: <https://www.entelo.com/recruiting-automation/>. 6. Digital в HR: инструменты, автоматизация и использование цифровых технологий. URL: <https://donetsk.hh.ua/article/19271>. 7. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 27 (2). С. 13–17.



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНВАЛІДІВ

УДК 3364.334 – 216:331.53

Сірокурова А. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Досліджено проблему зайнятості такої соціально незахищеної категорії населення, як інваліди. Визначено перешкоди, з якими стикаються люди з обмеженими можливостями здоров'я на ринку праці, а також з'ясовано, які існують у них права при працевлаштуванні.

Ключові слова: працевлаштування інвалідів, труднощі, роботодавець, зобов'язання.

Аннотація. Исследована проблема занятости такой социально незащищенной категории населения, как инвалиды. Определены препятствия, с которыми сталкиваются люди с ограниченными возможностями здоровья на рынке труда, а также выявлено, какие существуют у них права при трудоустройстве.

Ключевые слова: трудоустройство инвалидов, трудности, работодатель, обязательства.

Annotation. The article deals with the problem of employment of such socially disadvantaged population as the disabled. Identify the barriers that people with disabilities face in the labor market and find out what their employment rights are.

Keywords: employment of persons with disabilities, difficulties, employer, obligations.

Проблема зайнятості та працевлаштування інвалідів у сучасному суспільстві є актуальною і не менш важливою. Інваліди відчують ряд труднощів у працевлаштуванні через те, що дуже часто роботодавці під різними приводами їх не працевлаштовують, обмежують у правах, роблять недоступними деякі види робіт через фізичну непристосованість інвалідів до їх різних видів. Все це створює додаткову напруженість в суспільстві, робить «непо-трібними» величезну кількість людей.

Відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» (ст. 1) під терміном «інвалід» розуміють особу зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист [1].

Теоретичні та практичні проблеми працевлаштування інвалідів досліджуються у таких науковців, як Н. М. Силенко, Н. В. Коляденко, Ю. М. Маршавін, С. А. Осипов та ін. Теоретичні та методологічні основи дослідження, присвячені проблемам регулювання трудової зайнятості як форми соціального захисту інвалідів, відображені в працях ряду вітчизняних і зарубіжних учених.

Серед них слід особливо виділити роботи Н. Гусевої, А. Ковальнової, Т. Луман, Л. Мухлаевой, М. Реут, Е. Ярською-Смирновой та ін. Проблеми соціально-трудової адаптації та зайнятості інвалідів вивчали М. Гарсія-Ісер, М. Олівер, С. Ряпка, В. Ткаченко, Ю. Хаустова, П. Шленцер та ін.

На сьогодні у суспільстві існує певний стереотип про те, що людина з обмеженими можливостями не може і не бажає трудитися, що вона живе під опікою близьких родичів і держави. Однак не можна забувати про те, що серед інвалідів є ті, хто бажає працювати і бути незалежними.

Трудова діяльність для людини є важливою умовою повноцінної життєдіяльності. Вона не тільки є способом економічно забезпечити своє існування, а й можливість реалізації своїх здібностей, в тому числі і творчих. Трудова діяльність є чинником залучення людини до суспільних цінностей. Робота дозволяє кожному громадянину поважати себе, усвідомлювати свою індивідуальність, бути повноцінною частиною сучасного суспільства.

Людина, яка має інвалідність, має низку психологічних чинників, що відбивають її положення на ринку праці, а також формують ставлення до суспільства. Інваліди відносяться до категорії немобільного населення і є найменш захищеною, соціально вразливою частиною суспільства. Це пов'язано, перш за все, з дефектами їх фізичного стану, викликаного захворюваннями, які призвели до інвалідності. Психологічні проблеми виникають при ізоляції інвалідів від зовнішнього світу, через наявні недуги і в результаті непристосованості до навколишнього середовища. Важливу роль відіграє відсутність спеціалізованого обладнання для інвалідів, розрив звичного спілкування. Це тягне за собою ряд наслідків, а саме наступ самотності, виникнення емоційно-вольових розладів, розвиток депресії, зміни в поведінці.

Як не дивно, ключова складова труднощів пошуку місця для претендентів з обмеженими можливостями знаходиться у соціальній, а не економічній сфері. Вони не інтегровані в суспільство: живуть, вчаться, працюють і відпочивають у своєму колі, поза інших людей. Цим і пояснюється психологічна дискримінація людей з інвалідністю при працевлаштуванні. Багато роботодавців і фахівці рекрутингових компаній просто не знають, як поводитися з такими людьми, будувати з ними відносини, оцінювати їх можливості; бентежаться, проводячи співбесіду; не можуть сформулювати критерії оцінки їх трудової діяльності; вагаються з організацією спеціальних умов праці для інвалідів, їх адаптацією на робочому місці.

Роботодавці часто відмовляються приймати на роботу інвалідів у зв'язку із зайвими витратами, психологічними особливостями інвалідів, а також у зв'язку з необхідністю лікування. Відсутність бажання зрозуміти проблеми людей, що мають інвалідність, і увійти в їх ситуацію відіграє вирішальну роль у працевлаштуванні цієї категорії населення.

Причини труднощів у працевлаштуванні людей з обмеженими можливостями криються у трьох основних сферах: фактичній – рівень працездатності інваліда об'єктивно нижче, ніж у здорової людини; правовій – законодавець гарантує широкий спектр прав інвалідів у трудовій сфері, однак фінансовий і організаційний тягар їх

забезпечення необґрунтовано перекладає на роботодавця (наприклад, норма часу праці інваліда менше, ніж у звичайного працівника, проте зарплата така ж; при цьому ніяких компенсацій від держави наймачеві не передбачено); інформаційній – існує маса помилок щодо умов роботи пільговиків (хоча б про те, що людину з обмеженими можливостями не можна звільнити або піддати дисциплінарному стягненню).

Одним із основних напрямків підтримки інвалідів є професійна реабілітація, яка є найважливішою складовою частиною державної політики в галузі соціального захисту інвалідів.

Професійна реабілітація інвалідів включає такі заходи:

1. Профорієнтація.
2. Психологічна підтримка професійного самовизначення.
3. Навчання або перенавчання.
4. Підвищення кваліфікації.
5. Сприяння працевлаштуванню.
6. Квотування і створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів.
7. Професійно-виробнича адаптація.

Професійна реабілітація інвалідів з їх подальшим працевлаштуванням економічно вигідна для держави, оскільки кошти, які вкладені в реабілітацію інвалідів, будуть повертатися державі у вигляді податкових надходжень, які є наслідком працевлаштування інвалідів. Якщо доступ інвалідів до занять професійною діяльністю буде обмежений, витрати на реабілітацію інвалідів ляжуть на плечі суспільства.

В Україні працевлаштування інвалідів – справа проблематична. Керівники організацій зазвичай посилаються на різні негативні моменти, що стосуються забезпечення їм особливих умов, на присутні ризики. А деякі просто не знайомі з порядком працевлаштування цієї категорії громадян і відмовляють їм з інших причин.

Однак багато роботодавців просто забувають про те, що відмова у працевлаштуванні інваліду внаслідок його фізичної вади є неприпустимим, про що прямо закріплено у ст. 43 Конституції України [2]. Єдиною причиною для відмови може стати недостатній рівень професійної підготовки. Якщо інвалід має необхідний для роботи рівень знань і навичок, роботодавець зобов'язаний прийняти його на роботу.

Інваліду-претенденту на вакансію в разі відмови в укладенні з ним трудового договору надано право вимагати від роботодавця обґрунтування причин відмови у письмовій формі. У разі незгоди з висновками роботодавця за інвалідом зберігається право на звернення до суду.

Результатом оскарження рішення роботодавця може стати примушування останнього до укладення трудового договору з громадянином, що має обмежені фізичні можливості.

Досвід у сфері трудових відносин показує [3], що зайнятість інвалідів залишається практично нереалізованою. Свідченням цього є те, що рекомендації МСЕК щодо працевлаштування отримують майже 50 % інвалідів працездатного віку, однак в межах законодавчо встановленого чотиривідсоткового нормативу працює у роботодавців лише кожен четвертий працездатний інвалід. Загальновідомим є факт, що створення робочих місць для інвалідів є практично формальністю і фактично залишається лише деклараціями, не реалізованими на практиці. Як правило, підприємці використовують людей з інвалідністю в основному з метою дотримання квоти щодо працевлаштування інвалідів і задля ухиляння від сплати штрафних санкцій за її невиконання.

Для роботодавців, які використовують найману працю, ст. 19 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» визначено норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4 % від середньо-облікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця [4].

Тобто, якщо середньооблікова чисельність штатних працівників за рік становить 7 (або менше 7), то такий роботодавець не підпадає під дію зазначеного закону. Якщо ж роботодавець приймає на роботу восьмого (і більше) працівника, то в цьому випадку для одного з восьми працюючих вже має бути створено одне робоче місце інваліда.

На роботодавця покладено зобов'язання створювати найнятому не просто більш комфортні умови, а саме такі, які передбачені індивідуальним планом реабілітації. Максимальна тривалість праці для інвалідів I та II групи в межах тижня не може перевищувати 35 годин. Це верхня межа – планом реабілітації може передбачатися ще менше. Незважаючи на це, співробітник вважається оформленим на повну ставку, і заробітна плата видається в повному обсязі. Нічна зміна (з 22:00 до 6:00) допускається виключно за згодою працівника і тільки в разі, якщо активна діяльність в нічний час йому не протипоказана медвисновком. Допуск до понаднормової роботи проводиться на тих же умовах, що і нічна зміна. Щорічна відпустка надається у зручний пільговику час, не може тривати менше 30 календарних днів і не підлягає заміні матеріальною компенсацією. За бажанням безперешкодно оформляють неоплачувані відпустки в межах 60 календарних днів на рік.



Крім того, що роботодавцю законодавчо зобов'язують прийняття на роботу громадян з обмеженими можливостями, для нього ще встановлюється обов'язок відповідним чином обладнати робочі місця для даної категорії осіб.

Згідно зі ст. 18 частини 3 Закону № 875 роботодавцю слід створити спеціальні робочі місця, пристосовані для роботи інвалідів [5].

Спеціальним робочим місцем вважається те, щодо якого роботодавцем було вжито додаткових заходів з організації праці, включаючи адаптацію обладнання, додаткового технічного та організаційного оснащення пристроями, що дозволяють працівнику-інваліду здійснювати трудову функцію, незважаючи на будь-які порушення.

Таким чином, можна зробити висновок, що трудова діяльність людини є основною сферою його життєдіяльності. Здорова людина легко може пристосуватися до навколишнього середовища. Інвалідам ж потрібно пристосовуватися до різних сфер життєдіяльності.

Держава і суспільство повинні бути зацікавлені в адаптації цієї соціальної групи для того, щоб вони вільно могли працювати за тією професією, яку вони вважають найбільш придатною для себе. Роботодавці не повинні залишатися байдужими до проблем цих людей. Підприємства повинні оснащуватися спеціалізованим обладнанням для інвалідів, щоб вони відчували себе повноцінними людьми, здатними до трудової діяльності, щоб відчували себе на рівних зі здоровими.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>. 2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. Ст. 141. 3. Кравченко М. В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf>. 4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1996 № 875-XII // Відомості Верховної Ради. 1991. № 21. Ст. 253. 5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. Ст. 243.



COLOUR'S INFLUENCE ON HUMAN BEHAVIOUR

UDC 159.942

K. Sverdlina

The 2-d year student
of the Faculty of Management and Marketing KhNEU S. Kuznets

Annotation. Perception of colours on human feelings, emotional states and mood is considered. . Specified the process of perception and influence of each colour on human behaviour.

Keywords: colour, research, behaviour, spectrum, visual cortex.

Анотація. Розглянуто сприйняття кольорів на почуття, емоційний стан та настрій людини. Конкретизовано процес сприйняття та вплив кожного кольору на поведінку людини.

Ключові слова: колір, дослідження, спектр, зорова зона кори головного мозку.



Анотація. *Рассмотрены восприятие цветов на чувства, эмоциональное состояние и настроение человека. Конкретизированы процесс восприятия и влияние каждого цвета на поведение человека.*

Ключевые слова: *цвет, исследование, поведение, спектр, зрительная зона коры головного мозга.*

Introduction. Colour plays an important role in human's behavior, mood, feelings and emotions. Certain colours have been associated with increased blood pressure, increased metabolism, and eyestrain. The science which study colour perception is colour psychology. To predict our emotional reactions we should explore this sphere deeper.

In the solving of the problem have been involved such scientists, as Bailey R., Whitfield T., Wiltshire T., Piotrowski C., Armstrong T. and many others, but the problem is not fully disclosed.

The purpose. The goal of this article is to highlight main researches that were conducted and consider basic knowledges in this sphere.

Scientists conducted many researches to analyze how different colours provoke various emotional states and feelings. In 2009 researchers at the University of British Columbia tried to clarify the situation once and for all. They sat their participants at computer screens coloured blue, red or «neutral» and tested them on various tasks. With a red screen people did better on tests of memory and proof-reading, tasks requiring attention to detail, but when the screen was blue they did better on creative tasks, such as thinking of as many uses as possible for a single brick. The research showed that red made people more careful, while blue motivated in more creativity.

To test this idea, the scientists then asked the volunteers to solve anagrams of different words – relating to either avoidance or approach behaviours. The subjects tended to solve the avoidance words faster if they were presented on a red background, and the approach words more quickly if they were presented on a blue background – suggesting that the colours and behaviours were associated in their minds [3].

Individuals tend to perceive colour in different ways depending on the situation and the task given. In general, people associate colours with emotions. However, one emotion can be associated with several different colours, and one colour can also be associated with several different emotions [2].

Colours in the red area of the colour spectrum are known as warm colours and include red, orange, and yellow. These warm colours evoke emotions ranging from feelings of warmth and comfort to feelings of anger and hostility.

Colours on the blue side of the spectrum are known as cool colours and include blue, purple, and green. These colours are often described as calm, but can also call to mind feelings of sadness or indifference [1].

To see certain colour human brain processes visual information and assigns colour. Our eyes have three types of cones: blue, green, and red. The red cones are most sensitive to red wavelengths, blue cones to blue wavelengths, and green cones to green wavelengths. When a colour is reflected from an object, the light wavelength hits the eyes and cones send signals to the visual cortex of the brain for processing. Our brain associates the wavelength with a colour [4].

Results. Each colour has a unique impact on human moods, behavior, and performance.

Red creates a sense of urgency and increases appetite, stimulates a faster heartbeat and breathing. It provokes aggressive mood, but also gives energy. This colour also symbolizes power and excitement. Women often use red to draw male attention.

Yellow promotes optimism, symbolizes happiness and warmth. The colour is associated with enlightenment and creativity. Sometimes people associate it with the sun. Yellow may be dazzling and outgoing, but it is sometimes felt to be shallow, treacherous, dominating and even destructive.

Orange gives off the vibe of comfort and warmth. As yellow, it spread energy, optimism, vitality. This is the colour of the extrovert, exuding happiness and joy, releasing inhibitions. Light shades of orange are considered welcoming, while dark shades are identified with dishonesty.

Blue provides a sense of security and stimulates productivity. This colour implies trustworthy and responsible. It is one of the most popular colour worldwide. Blue is a symbol of logic, communication, and intelligence. It is also associated with a lack of warmth, emotional distance, and indifference.

Green represents nature, creates a sense of harmony and promotes decisiveness. It alludes to serenity and relaxation. This colour also has meaning of good luck, health, and jealousy. It is linked to prosperity, wealth, good fortune, and finances.

Purple speaks about nostalgia and mystery. It develops problem solving skills and creativity. Also it is the colour of royalty, luxury, wealth, and sophistication. Light purple colours represent romance and delicateness, while dark purple symbolizes sorrow, fear, and apprehensiveness.

White symbolizes innocence and purity. It is also associated with safety, spirituality, and faith. Negative associations with white include isolation, emptiness, and a sense of inaccessibility. The colour white often seems like a blank slate, symbolizing a new beginning or a fresh start.



Black is the colour for luxury and sophistication. Black also implies submission. It is associated with fear, death, the unknown, and evil. Black signifies seriousness, independence, and is commonly associated with sadness and negativity [5].

Conclusion. The concept of colour psychology has become a hot topic in marketing, art, design, and other areas. Big companies studies this sphere as a special part to promote their products or services and encourage people to buy it .

However, there are many questions that have not answered and need to be learned and make some researches.

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

Literature: **1.** Cherry K. How colours impact moods, feelings, and behaviors. URL: <https://www.verywellmind.com/colour-psychology-2795824>. **2.** Drummond R. Colour perception: assessing the effects of red on cognitive-task performance. **3.** Hammond C. Do colours really warp our behaviour. URL: <http://www.bbc.com/future/story/20150402-do-colours-really-change-our-mood>. **4.** Bailey R. How colours affect human behaviour. URL: <https://www.thoughtco.com/colour-psychology-and-human-behavior-4151666>. **5.** Johnson D. Do different colours affect your mood. URL: <https://www.infoplease.com/colour-psychology>.



РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ПРАЦІ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

УДК 349.245

Свердліна К. К.

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

Анотація. Досліджено проблеми правового регулювання надомної праці як нестандартної форми зайнятості. Проаналізовано чинний Кодекс законів про працю України та його проект, а також законодавство з питань правового регулювання надомної праці.

Ключові слова: надомна праця, нестандартна форма зайнятості, надомник.

Аннотация. Исследованы проблемы правового регулирования надомного труда как нестандартной формы занятости. Проанализирован действующий Кодекс законов о труде Украины и его проект, а также законодательство по вопросам правового регулирования надомного труда.

Ключевые слова: надомный труд, нестандартная форма занятости, надомник.

Annotation. The article examines the problems of legal regulation of home-based work as a non-standard form of employment. The current Labour Code of Ukraine and its draft legislation and legislation on home-based labour.

Keywords: home-based labour, non-standard form of employment, home-based work.

Поширення нових інформаційних технологій майже на всі види діяльності зумовило появу нестандартних форм зайнятості. Через це змінюються структура і зміст трудових відносин, які виникають між працівником і роботодавцем. Працівник прагне до індивідуалізації, більшої незалежності, можливості самостійно розподіляти свій робочий час [1]. Тому це питання становиться все більш актуальним і потребує регулювання умов, прав та обов'язків працівникам зі сторони законодавчої влади України.



Метою проведеного дослідження є визначення сутності та особливості правового регулювання надомної праці в Україні як нестандартної форми зайнятості, а також дослідження норм проекту Трудового кодексу України, що регулюють працю осіб вдома, відокремлення основних положень нормативно-правових актів з цього питання.

У працях і дослідженнях таких авторів, як І. С. Аксьонов, Н. Васильченко, З. М. Ганаєва, О. Кисельова, А. Пилипенко та ін., розкрито багато питань трудової діяльності надомних працівників. Проте не висвітлено проблему правового статусу надомників і норм соціального захисту працівників, що зумовлює актуальність цієї проблеми і подальше її дослідження.

Масштаби та темпи поширення надомної праці у розвинутих країнах світу є значними і мають тенденцію до прискорення. Якщо у 1995 р. в Європі до надомної праці було залучено 4 млн осіб, то в 2003 р. їх кількість перевищувала 60 млн (або 8,2 % усіх зайнятих), а у 2010 р. їх кількість сягала понад 100 млн осіб [2].

У нашій країні в чинному Кодексі законів про працю України не має чіткого визначення понять «надомна праця» чи «надомник». У Міжнародному законодавстві, а саме Конвенції Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 визначено, що надомна праця – це робота, яку особа 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 із вказівками роботодавця [3].

Зокрема, досі в Україні діє постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99: п. 1 Положення № 275, в якій передбачено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалами і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва [4].

Варто зауважити, що в чинному Кодексі законів про працю України (далі по тексту – КЗпП) міститься тільки одна стаття, яка включає в собі елемент надомної праці для працівника. Згідно зі ст. 179 ч. 8 КЗпП «За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома» [5]. У цій статті йдеться, що робота вдома дозволена лише матері, батьку дитини, бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, якій ще не виповнилось три роки. Чинний КЗпП не включає інших положень, які б регулювали надомну працю. Нехтування закріпленням прав та обов'язків працівника робить його соціально незахищеним з боку законодавства.

Проект трудового кодексу України розглядає проблему надомної праці на більш ширшому рівні. Згідно із зазначеним проектом ст. 51 п. 1 «Під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії» [6]. Відповідно до ст. 21 КЗпП: «Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу відповідно до своєї кваліфікації та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку.

Своєю чергою, власник підприємства або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці для роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [5]. Тобто проект Трудового кодексу України з надомником передбачає укладання письмового трудового договору. Перевагою письмової форми є те, що всі умови договору фіксуються в єдиному документі, обов'язковому для сторін, та визначаються обов'язки і працівника, і роботодавця, а також підвищуються гарантії праці [6].

Під час оформлення трудових відносин з надомниками необхідно дотримуватись обов'язкових умов, які зазначені у постанові Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 п. 9: «Організація в надомних умовах трудових процесів допускається тільки для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Обстеження житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати на дому, проводиться адміністрацією підприємства, що застосовує надомну працю, за участю представників комітету профспілки (ФЗМК), а у відповідних випадках – і представників санітарного та пожежного нагляду (пункт 12 цього Положення)» [4]. Тобто першою необхідною умовою є наявність у фізичної особи необхідних житлово-побутових умов, їх обстеження, яке проводить керівництво підприємства (за участю представників профспілки). У деяких випадках потрібен також дозвіл представників санітарного та пожежного нагляду. Другою необхідною умовою є можливість набувати практичних навичок для виконання цієї роботи [7].

Проектом ТК передбачається також, що у трудовому договорі повинно бути прописано, що якщо працівник використовує власне обладнання та інструменти, то за їх зношення (амортизацію) роботодавець повинен сплачувати відповідну компенсацію, а також відшкодувати інші витрати, пов'язані з виконанням роботи вдома: плати за



електроенергію, водопостачання тощо. Необхідно також вказувати порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції.

Однією з основних переваг, яка надається працівнику-надомнику – самостійно обирати час роботи. Згідно зі ст. 147 проекту: «керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому договорі. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких встановлено строк (наукові та науково-педагогічні працівники та інші)».

Іншою перевагою роботи вдома є виплата заробітної плати відповідно до виконаної роботи, а не за час проведений на роботі. Це підтверджує ст. 223 проекту ТК України: «оплата праці за трудовим договором про роботу вдома (ст. 51 цього Кодексу) здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва» [6].

Варто зазначити, що згідно з Положенням про умови праці надомників: «робітникам і службовцям-надомників надається щорічна (основна) відпустка тривалістю 15 робочих днів, якщо вони відповідно до законодавства не мають права на щорічну основну відпустку більшої тривалості» [4]. Хоча це суперечить ст. 6 Закону України «Про відпустки», де зазначається, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладення трудового договору [8].

Тобто порівняно з працівниками зі звичайними умовами праці працівники-надомники мають майже в половину меншої тривалості відпустку, що є неправомірним відповідно до чинного законодавства України.

Отже, проаналізувавши різні законодавчо-правові акти, які регулюють працю надомників, можна зробити висновок, що проблеми цієї нестандартної форми зайнятості потребують подальшого вдосконалення і більшої деталізації окремих аспектів та інтересів працівників. Хоча проект ТК України передбачає деякі положення цієї нестандартної форми зайнятості, в Україні це питання не належною мірою відрегульовані, що обмежує захист і охорону трудових прав надомних працівників і стримує можливість збільшити обсяги зайнятого населення.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Кисельова О., Андрійченко Н. Правове регулювання надомної праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. № 25. С. 104–107. 2. Пилипенко А., Макарець В., Васюк І. Правове регулювання праці надомних працівників. *Вісник АМСУ*. 2015. № 1 (14). С. 64–70. 3. Конвенція про надомну працю від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327. 4. Положення про умови праці надомників : Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>. 5. Кодекс законів України про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375. 6. Проект Трудового кодексу України від 26.12.2014 р. URL: www.rada.gov.ua. 7. Кривенко І. Особливості праці надомників. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20367>. 8. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.



BANKRUPTCY OF A PHYSICAL PERSON

UDC 343.535

A. Sotnyk

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

Annotation. *The conditions and procedure for declaring a debtor as an individual bankrupt in order to satisfy the requirements of creditors, as well as restoring the solvency of an individual, are comprehensively reviewed according to the valid legislation of Ukraine.*

Keywords: *bankruptcy, debtor, creditor, monetary obligation, insolvency, debt repayment, property.*

Анотація. *Комплексно розглянуто умови та порядок визнання боржника – фізичної особи банкрутом з метою задоволення вимог кредиторів, а також відновлення платоспроможності фізичної особи згідно з чинним законодавством України.*

Ключові слова: *банкрутство, боржник, кредитор, грошове зобов'язання, неплатоспроможність, погашення боргів, майно.*

Аннотация. *Комплексно рассмотрены условия и порядок признания должника – физического лица банкротом с целью удовлетворения требований кредиторов, а также восстановление платёжеспособности физического лица в соответствии с действующим законодательством Украины.*

Ключевые слова: *банкротство, должник, кредитор, денежное обязательство, неплатёжеспособность, погашение долгов, имущество.*

In 2018 on October 18, was accepted the Bankruptcy Code of Ukraine. The adoption of the new Code is aimed at reforming the current bankruptcy system in Ukraine, bringing it closer to the world standards and ensuring that creditors are adequately protected. The Code does provide a number of important innovations, the most significant of which is the introduction of the Institution of Bankruptcy of Physical Person.

There is not so big number of publications in which this topic is reviewed, because the valid Bankruptcy Code of Ukraine came into force only on 18.10.2019. The practical effect of these innovations will be viewed with time; however some publications, which explain the peculiarities of the new Bankruptcy Code of Ukraine, are already published. Among authors, who had already considered the topic, we can find Natalia Misnik (general characteristic of physical person (individual) bankruptcy), Angelina Chubirko (bankruptcy procedure of an individual), Olexandr Rudenko and Bogdan Shishkovsky, Yuri Grigorenko (individual bankruptcy and financial fraud) and Dmitry Donets (influence of the new code on business), etc. Considering the novelty of the Code, its potential and happened influence in the macro- and microlevel in Ukrainian economy has been undetermined by now.

The aim of the study is to generalize diverse lawyer's opinions about the perspective of the Code and especially the part about the bankruptcy of a physical person as a particularly new division in the Ukrainian Legislation [1].

The purpose of this study is to identify the procedure for declaring an individual as a bankrupt in order to refunding the requirements of creditors, determine the conditions of the legality of such a procedure and ways of restoring the solvency of a physical person.

The bankruptcy procedure of individuals generally coincides with the bankruptcy of legal entities, but has some specific features.

For example, unlike corporate bankruptcy, the insolvency of an individual can only be filed by the debtor himself and only in the following conditions:

- 1) arrears are not less than 30 minimum wages;
- 2) the debtor has ceased to repay loans or make other scheduled payments in the amount of more than 50 % of monthly payments;
- 3) the decision in the enforcement proceedings was issued on the absence of the property of the individual, which can be recovered;
- 4) there are other circumstances which confirm the inability to fulfill monetary obligations or to make ordinary current payments.



The creditor has no right to initiate bankruptcy of an individual under any circumstances, even in the presence of indisputable debt. After the bankruptcy procedure is initiated, the amount of the individual's debt is fixed, interest and penalties are terminated. The next step is to approve a debt restructuring plan which may include:

- sale of part of the property;
- change of the manner and procedure of obligations fulfillment;
- postponement, installment, forgiveness of a debt;
- fulfillment of obligations of the debtor by third parties, receipt of surety, guarantees;
- other measures to improve the debtor's financial status and meet the requirements of creditors (retraining, employment, etc.) [2].

Debt for alimony, compensation for harm caused by injury, other damage to health or death of an individual, payment of the ESI and other mandatory payments for compulsory state social insurance could not be a subject for restructuring. If the restructuring plan is not approved or not implemented, the debtor is declared bankrupt and the procedure for repayment of his debts is opened. Upon completion of this procedure, all debts are written off, even if the debtor's assets are insufficient for final settlement.

Applying for bankruptcy, an individual is required to provide proof of his or her good faith in addition to the standard package of documents, namely: a copy of the employment record, information about the employer, information on the existence of criminal convictions for economic crimes, declaration of property status, etc. It should be noted that the declaration should include not only the list of property of the debtor, but also information about the property of all members of his family. Submission of false information will result in the closure of the case. At the same time, the Code does not explicitly provide for mechanisms that would enable the debtor's property abroad to be identified and disposed of. In this regard, unscrupulous debtors will be able to hide assets abroad, and in Ukraine to show zero declarations and require debt cancellation.

It should be remembered that the initiation of bankruptcy has certain negative consequences for the debtor. For example, a bankrupt individual cannot be considered to have an impeccable business reputation for three years after such recognition. In addition, such person is obliged to report the fact of their insolvency each time before entering into the loan, surety or pledge agreements.

Possible post-litigation developments are: amicable settlement, restructuring or debt settlement.

- **The settlement agreement:** The amicable settlement is the agreement of the parties on settlement of the debt on the basis of mutual concessions. It may be concluded at any stage of the proceedings and it is itself the basis for its closure. The consequence of the closure of the proceedings is a court order and a decision to release the debtor from the debt. However, he cannot be released from 1) child support debt; 2) indemnification of damage caused to life and health of citizens; 3) other requirements which are inextricably linked to his personality.

- **Restructuring:** Within 120 days of the opening of the proceedings, the debtor may agree with the creditor to change the payment terms (the deadline should not exceed 10 years) or to sell part of the property to satisfy the creditor's requirements. The restructuring plan must be approved by the court in accordance to the procedure established by Art. 139 of the Code [3].

- **Debt repayment:** This procedure is applied in case of recognition of a person as insolvent (bankrupt). The repayment will be at the expense of the proceeds from the sale of the debtor's liquidation mass. The term "liquidation mass" covers all property of the debtor except a single social housing (an apartment whose total area does not exceed 60 square meters, or the living space which does not exceed 13.65 square meters for each member of the debtor's family registered in this apartment; a dwelling house with a total area not exceeding 120 square meters). Therefore, the debtors and their families will not remain on the streets anyway. In addition, funds that are in the debtor's accounts with pension funds and special social insurance funds are not included in the liquidation mass. After realization of the liquidation mass, the claims about dissatisfaction of the debts payment are considered to be settled [4].

Here is the reaction of the National Bank of Ukraine to the adopted Code: «Parliament's decision addresses the important social issue of the insolvency of borrowers – individuals who have not yet been able to initiate and go through bankruptcy proceedings. From now, a borrower who is in a difficult financial situation can formally file for bankruptcy» [5].

According to the reaction, it is important to consider what benefits debtor, creditor and Ukrainian state could acquire from the new bankruptcy institute:

For debtor from the moment of commencement of the proceedings, the amount of the debt is fixed: interest, penalties and penalties are suspended. In addition, each of the three procedures offers the person a real opportunity to get rid of the debt rather than to carry it with them for the whole life. This, in turn, should help to restore the life of the individual and their family members to normal, strengthen relationships between them, improve their living conditions and even improve their health.



However, we should not forget about the other side of the coin. The debtor will have to sacrifice the right to privacy of private and family life – and to provide in court information about property of own, and also property of members of his family. In addition, arbitration managers may receive sensitive information about the debtor and his property during the proceedings.

Another problem is certain restrictions that apply to a person within 5 years after being declared bankrupt. First, it is not entitled to re-initiate bankruptcy proceedings. Second, it must notify the counterparty of its bankruptcy when entering into a loan, pledge, surety or loan agreement. Third, it must indicate the fact of its bankruptcy during registering the Physical Person as Entrepreneur. And, fourthly, for a certain period of time she cannot engage in independent professional activity, as a lawyer, a private notary, an arbitration manager, a private executor.

The explanatory note, written by the authors of the Code, justify the benefit of the institution of bankruptcy of an individual for creditors: "As the practice of applying such legal procedures in developed countries shows, banks may lose something if they agree to write off part of their debt, but in general they benefit by clearing their balance sheets from dead debts and keeping their clients active consumers of credit» [6].

The bankruptcy institute, as the authors of the Code expect, will be also beneficial for the state, because after being released from debt shackles, a person will begin to fully realize his or her work potential and return to an active social life. Therefore, the state will receive an additional economic unit: employee, consumer and taxpayer [7].

Conclusion. The Bankruptcy Code of Ukraine is undoubtedly a progressive step in the development of the domestic legal system. It is expected that due to the bankruptcy reform, the debtor will finally be able to obtain adequate protection, and the lender, in turn, will receive a guarantee for repayment of the loans. However, a significant number of issues, including the consequences of invalidating a debtor's deeds, remained insufficiently resolved. This should be remedied by a clearly stable and uniform jurisprudence.

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

Literature: 1. Кодекс по процедурам банкрутства улучшит позиции Украины в рейтинге Всемирного банка, – Иванчук // LB.ua. URL: lb.ua/news/2018/10/18/410299_kodeks_protsecuram_bankrotstva.html. 2. Мисник Н. Кодекс по процедурам банкрутства: общая характеристика и скрытые нюансы. URL: https://biz.ligazakon.net/news/185699_kodeks-po-protsecuram-bankrotstva-obshchaya-kharakteristika-i-skrytye-nyuansy. 3. Кодекс України з процедур банкрутства від 18.10.2018 № 2597-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19>. 4. Сировой М. Фізичних осіб можуть визнавати банкрутами: що має знати про новий Кодекс з процедур банкрутства кожен українець. URL: <http://khp.org/index.php?id=1555442865>. 5. В Україні дозволили банкрутство фізичних осіб: що це означає? // 112.ua. URL: <https://ua.112.ua/golovni-novyni/v-ukraini-dozvolily-bankrutstvo-fizichnih-osib-shcho-tse-oznachyt-466615.html>. 6. Пояснювальна записка до проекту закону України від 12.09.2019 № 2131. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI00476A.html. 7. Чубірко А. Процедура банкрутства фізичної особи: юридична консультація. URL: <https://zakjust.gov.ua/yurydychni-konsultatsii/2378-protsecura-bankrutstva-fizichnoi-osoby>.



САМОРОЗКРИТТЯ І ЙОГО ОБУМОВЛЕНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ І ОСОБИСТІСНИМИ ФАКТОРАМИ

УДК 159.923.2:316.61

Столярук А. Д.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто тему саморозкриття людини та тенденцію сучасної соціальної психології, що полягає в переорієнтації з вивчення феноменів сприйняття іншої людини на вивчення того, як особистість проявляє себе в спілкуванні з оточуючими людьми.

Ключові слова: психологія, саморозкриття, особистість, соціально-психологічні чинники.

Аннотация. Рассмотрены тема самораскрытия человека и тенденция современной социальной психологии, которая заключается в переориентации по изучению феноменов восприятия другого человека на изучение того, как личность проявляет себя в общении с окружающими людьми.

Ключевые слова: психология, самораскрытие, личность, социально-психологические факторы.

Annotation. The article deals with the topic of self-disclosure of man and the tendency of modern social psychology, which consists in reorienting from the study of the phenomena of the perception of another person to study how the person manifests itself in communicating with others.

Keywords: psychology, self-disclosure, personality, socio-psychological factors.

Актуальність цієї теми обумовлюється тим, що проблема саморозкриття в соціальній психології очевидна з кількох причин.

По-перше, кількісні та якісні компоненти саморозкриття становлять інтерес як важливі складові поведінки особистості у сфері спілкування. Кожен історичний час і кожне суспільство характеризуються особливою культурою саморозкриття.

По-друге, сучасне суспільство, однією з особливостей якого є соціальна нестабільність, призводить людину до кризи ідентичності, а також до глобальної недовіри до влади, судочинства, засобів масової інформації. У зв'язку з цим увагу психологів все частіше привертають такі предметні області, як соціальне пізнання, смисли, довіра, саморозкриття тощо [3]. Ситуація, що склалася, свідчить про невміння більшості людей оптимально поєднувати довіру і недовіру, про відсутність навичок адекватного саморозкриття, процес якого сприяє кращому усвідомленню своїх проблем, прояснення невизначеності, а отже, допомагає кожному індивіду відповісти на питання «Хто Я?».

У теперішній час на людину звалюється величезна кількість проблем, питань. Те, як себе поводить людина при їх вирішенні, пояснює психологія. Кожен житель планети індивідуальний, а тому просто неможливо передбачити всі можливі варіанти. Це говорить про те, що сьогодні дуже складно перебувати в сучасному суспільстві без початкових психологічних знань. На нашу думку, вкрай важлива роль психології в часи нових технологій та прогресу. Професійний сучасний психолог за допомогою психологічних тренінгів, аналізів, різних методів не дозволяє людині стояти на місці [2].

Завдяки знанням з психології та самопізнання будь-яка людина легко зможе адаптуватися до нових умов, які до цього були для нього незрозумілою таємницею. Вона зможе правильно пристосуватися до них, і психіка його при цьому не постраждає.

Ми вважаємо, що немає в світі на сьогодні іншої такої науки, яка могла б вивчати людину, як психологія. Найважливіше в житті будь-якої людини – успіх, радість, щастя, душевний спокій. Розвиватися це все може також психологічним шляхом. Людина, що не знає цього, не почне вивчати самого себе. Адже сучасна психологія – це не тільки вивчення оточуючих, а й самого себе. Вивчивши себе, ви легко зможете вивчати оточуючих [2].

Користь психології сьогодні в тому, що більшість людей, в сучасний час потребує допомоги, і, що не дивно, саме психологічної допомоги. Адже тільки психологія допомагає людині створювати щасливий, успішний, матеріальний світ, змінюючи звички і спосіб мислення [3].

Як вважає Е. Гоффман [4], саморозкриття сприяє визначенню реципієнтом ситуації спілкування, дає можливість зрозуміти власні очікування і очікування партнера. Небажання розкритися може привести до ізоляції від суспільства.

З точки зору значущості для комунікатора, саморозкриття особистості виконує в спілкуванні ряд важливих функцій, однією з яких є зміцнення психічного здоров'я суб'єкта. Крім внутрішньої гармонізації, психічне здоров'я забезпечується також гармонізацією відносин з навколишнім світом. Саме тому саморозкриття вносить свій істотний внесок в його підтримку. Розкриття свого «Я» іншої людини життєво необхідно для індивіда.

Проаналізувавши психологічну літературу ми вважаємо, що емоційне саморозкриття може вивчатися через такі характеристики:

- широта (різноманітність розкриваються почуттів);
- вибірковість (здатність особистості варіювати зміст і обсяг емоційного саморозкриття в спілкуванні з різними людьми);
- емоційність (емоційна насиченість повідомлення);
- знак (співвідношення саморозкриття позитивних і негативних емоцій).

Розкриття своїх почуттів, переживань дуже важливо для людини, оскільки сприяє її психічному здоров'ю, є засобом саморегуляції, дозволяє встановлювати і підтримувати близькі стосунки з іншими людьми. Для того щоб висловити свої почуття, людина повинна вміти рефлексувати і впізнавати власні емоції, а також навчитися тому, як висловлювати їх, дотримуючись культурних традицій того суспільства, до якого вона належить.

Вельми істотну роль в соціальних очікуваннях щодо вираження емоцій має стать суб'єкта саморозкриття. Відносно представників чоловічої і жіночої статі у всіх культурах існують різні стандарти на прояв емоцій. Зокрема, хлопчикам і чоловікам у всіх культурах наказано не висловлювати страх і смуток, а дівчаткам і жінкам – гнів. Від представників чоловічої статі в процесі виховання вимагають більшої стриманості в прояві будь-яких емоцій, особливо емоції страху, тривоги і смутку, тому багато чоловіків не вміють висловити ці емоції адекватно, що призводить їх до соматичних захворювань, а також до неправильної інтерпретації їх поведінкових реакцій оточуючими. Ця проблема існує і для жінок, але вже у зв'язку з заборонаю на прояв гніву, тому що так вважають багато людей [1].

У процесі саморозкриття здійснюється не тільки обмін інформацією та взаємне сприйняття, але і відбувається обмін діями, виявляється взаємний вплив суб'єктів один на одного, що вказує на інтерактивний аспект. Коли людина говорить про себе, вона справляє сильний вплив на оточуючих, змушуючи їх реагувати на свою поведінку [2].

Можна говорити про успішність або продуктивність взаємодії партнерів як наслідок саморозкриття. Може виявлятися недовіра до людей і до світу в цілому, яке проявляється, в тому числі, у відстороненості від оточуючих і в прагненні приховувати від них свої справжні почуття і переживання. Отже, замкнутість в просторі свого Я, відчуженість від інших характерна для особистості, схильної до непродуктивного стилю взаємодії.

Таким чином, наявні психологічні дослідження таких учених, як С. А. Дружилов [5], вказують на наявність складних взаємозв'язків між саморозкриттям і психічним здоров'ям особистості. Ця проблема вимагає подальшого практичного вивчення і теоретичного осмислення.

Проаналізувавши багато праць, можна зробити висновок, що саморозкриття є важливою та іноді складною темою для кожного індивіда. У статті було розглянуто особливості саморозкриття чоловіків і жінок, також визначено, що саморозкриття допомагає адаптуватися до нових умов у житті, і психіка людини не буде страждати тому, що пізнавши себе, буде інше ставлення до навколишнього світу.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Малюкіна А. О.

Література: 1. Зинченко Е. В. Самораскрытие и психическое здоровье личности. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoraskrytie-i-psichicheskoe-zdorovie-lichnosti>. 2. Психология в жизни современного человека. URL: <http://acbpjproject.com/vnutrennij-mir-cheloveka/psixologiya-v-zhizni-sovremennogo-cheloveka>. 3. Зинченко Е. В. Самораскрытие и его обусловленность социально-психологическими и личностными факторами. URL: <http://www.dslib.net/soc-psixologia/samoraskrytie-i-ego-obuslovlennost-socialno-psihologicheskimi-i-lichnostnymi.html>. 4. Батыгин Г. С. Континуум фреймов: драматургический реализм Ирвинга Гофмана. *Вестник Российской университета дружбы народов. Серия: Социология*. 2001. № 2. С. 5–24. 5. Дружилов С. А. Психическое здоровье и экология личности. 2011b. No. 5. P. 56–61.

EMOTIONAL STATES MOTIVATING HUMAN BEHAVIOR

UDC 159.942

A. Tarasenko

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

Annotation. *This article is devoted to the position on the motivational possibilities of emotional states. The emotional motivation of a person's external behavior is presented at two levels – the activator and the motive. An emotional state as a stimulus pushes behavior to activity in general. An emotional state in the form of a motive directs a person to specific objects and phenomena.*

Keywords: *psychology, emotions, activator, motivation, emotional processes, conditions and features.*

Анотація. *Статтю присвячено позиції мотиваційних можливостей емоційних станів. Емоційну мотивацію зовнішньої поведінки людини представлено на двох рівнях – на рівні спонукача і мотиву. Емоційний стан як стимул штовхає поведінку до активності взагалі. Емоційний стан у формі мотиву направляє людину на конкретні об'єкти і явища.*

Ключові слова: *психологія, емоції, стимул, мотивація, емоційні процеси, стани і властивості.*

Аннотация. *Данная статья посвящена позиции о мотивационных возможностях эмоциональных состояний. Эмоциональная мотивация внешнего поведения человека представлена на двух уровнях – на уровне побудителя и мотива. Эмоциональное состояние как побудитель толкает поведение к активности вообще. Эмоциональное состояние в форме мотива направляет человека на конкретные объекты и явления.*

Ключевые слова: *психология, эмоции, побудитель, мотивация, эмоциональные процессы, состояния и свойства.*

«Emotion» is one of the few mental categories that are recognized as an important driver of human behavior, but there are very few research papers that reveal this function of emotions in world psychology. It should be noted that motivation is understood as a combination of many factors that determine, direct and support efforts spent on behavioral acts. As causes guiding human behavior, external and internal phenomena are considered. Emotions are also considered a universal motivator, which leaves an imprint on the motivational capabilities of the needs themselves [1].

The main obstacle to the study of the motivational possibilities of emotions is their dynamic nature, that is, it is believed that they do not stay long in the psyche. The unconscious nature of emotions is considered another obstacle in considering them as a trigger for human behavior [2].

There are many supporters of the theory of emotional motivation, in any case, today, at the beginning of the 21st century. However, the entire XX century passed «under the banner» of cognitive and dispositional motivation.

A generalization of the literature on the issue of emotional motivation makes it possible to single out the provisions on which this theory is built:

- emotions are not only the motivator of human activity, but also the motive, that is, what the activity is aimed at;
- people tend to experience emotions as if they feel the need for them;
- the motivational possibilities of emotions are realized in their desire for emotional balance or homeostasis;
- emotions are both a conscious and unconscious motivator of a person's external behavior [3; 4].

The emotional regulation of the psyche and human behavior is carried out in the form of processes, states and properties. Each of these phenomena has a different motivational potential. The emotional processes of various modalities carry out the stimulating function on the «lower», physiological floors: joy, anger, sadness, rapture, etc. It acts on the neural, endocrine and muscular systems, activating the human needs sphere [5].

In turn, emotional states (affect, stress, frustration, mood) are expressed externally, i.e., in behavior. Also in the behavior expressed emotional properties of the individual. If emotional processes are predominantly unconscious, then emotional properties are often recognized by a person. In turn, emotional states occupy an intermediate position, passing the path from unconscious to conscious forms. These phenomena, in addition to the tendency to awareness, have the characteristics of a temporary existence in the human psyche. This time is enough for directed behavior and achievement of a goal by a person.



A feature of external activity determined by emotions, and, in particular, emotional states that are clearly visible in comparison with needs:

1. Emotions are pointless. For example, the need for food will not be satisfied with the perception of art paintings.
2. Emotions are aimed at getting other emotions. If the need receives satisfaction in the subject, then emotions – in receiving another emotion.
3. Emotion is their opposite. For example, positive emotions are replaced by negative ones, and vice versa [6].

Traditionally, a fairly limited number of emotional states are considered in psychology. Most often it is «stress», «frustration», «affect» and «mood». Unlike emotional processes, which are difficult in the psyche to differentiate in time, emotional states are more stable phenomena. For example, a mood can last for hours or even days. The same can be said about stress, which is experienced for a month or more. Perhaps the most short-term should be called affect. It is experienced from a few minutes to several hours. In fairness, it must be said that stress at the individual level can also be short-lived, that is, it takes several hours.

Another feature of emotional states is experience through a variety of emotions. So, the mood can be joyful, sorrowful, sad. Affect is also experienced through a variety of emotions. For example, joy in a state of affect is unbridled joy, and suffering is akin to madness. Through a variety of emotions, stress is experienced. As a rule, with the help of positive emotions – glee, delight, pleasure, etc., and negative when distress is experienced. In a state of frustration, the emotional background is usually negative: anger, anger, rage, displeasure, etc.

Thus, the stability and length of time of emotional states in the psyche consider from motivational positions. Emotional states are both a stimulator of human activity and a motive. If in the first case the human behavior is of a search character, then in situation of motive the emotional state is appropriate to a certain extent, that is, it has a directed character. Human behavior, prompted by an emotional state, is aimed at receiving emotions. These can be emotions identical to the original ones, other emotions or the opposite.

Frustration state occurs in a situation of failure. Negative emotions that arise in this situation push a person to overcome obstacles. In this sense, frustration is the cause or motive of activity that can overcome difficulties and achieve goals. For example, if a person's goal is to establish good relations with a partner, then the conflict between them will be an obstacle to the realization of this goal. A person's behavior unfolds toward overcoming disagreements with a partner. However, the impression that frustration finds satisfaction in «overcoming differences of opinion» is misleading. In fact, this behavior is just a means of achieving motivational emotions. Frustration seeks to overcome oneself and to obtain more prosperous emotions.

The mechanism of emotional motivation always unfolds at two levels of human functioning – physical and mental. At the first level, the experience of negative emotions leads to disruption of homeostasis, i.e., the internal balance of forces. The body, programmed to balance, tries to free itself from frustration and accordingly gives signals of «distress». The desire for homeostasis or balance at the physiological level makes the mental level act.

Homeostasis at the mental level also exists and manifests itself in neutral emotions – calm and contentment. In a state of frustration, when a person experiences negative emotions, «mental homeostasis» is disturbed. The search for a way out of the state of experiencing negative emotions begins. The motive for behavior in this case is the desire to get rid of emotions, the desire to experience positive emotions [7].

Both levels – psychological and physiological – in a state of frustration need positive emotions. These emotions help to overcome the imbalance and contribute to the achievement of comfort at the level of the body and psyche.

Thus, in negative emotions and, in particular, in a frustration state, the desire to experience positive emotions is inherent.

Emotional stress theory was first developed by Canadian psychiatrist Hans Selye. He went from physiological stress to psychological. If at the stage of physiological stress he recorded changes in the direction of increasing heart rate, increasing blood pressure then psychological stress manifested itself in an inadequate emotional reaction to environmental influences. For example, a change of work, study or residence should lead to a decline in activity, and in real life a person experienced an experience of positive emotions, an increase in memory, concentration of attention, etc. The stress experienced in this way has many positive aspects [8].

The affect is understood as a violent emotional experience in the form of various emotions. For example, in the form of affect anger, grief, joy, etc. can be experienced. In its manifestation, any emotion in a state of affect is characterized by high activation and the absence of conscious control over the nature of the course. If in a state of stress and frustration a person can give an account of what is happening to him, then affect disables the person's consciousness. Also affect, in contrast to stress, is a short-term phenomenon.

In a situation of prolonged affective experiencing the emotions of grief, the psyche of a person, as well as his health, is destroyed. The movement, change, and even destruction of objects and objects is for affect a means of achieving more deeply hidden motives. Affect has no focus on specific emotions, since the main task of this state is to remove emotions.



The physiological mechanism in the state of affect works the same way as in other emotional states, that is, it is aimed at obtaining homeostasis.

Mood is perhaps the most neutral emotional state considered in this article. A feature of this condition is the reduced intensity of the experienced emotion. The mood regarding affect, stress and frustration is a more natural state for a person. The emotional background of a person's mood – friendly, sad, joyful, etc. – depends on the individual characteristics of each person.

In the mood, as well as in other emotional states, objects, situations and circumstances act as a means of achieving motivational emotions.

In conclusion, it should be noted that a feature of a person's emotional states is the provision on focusing on emotions. Thus, the desire to repeat the emotion, the desire to survive a similar emotion, as well as the desire for its opposite, is revealed. Emotions in such a vision seem to be a self-sufficient psychic phenomenon, which characterizes them not just as a motivator, but as a motivational dominant in the human psyche. This role allows you to move emotions from the consequence of mental processes to their cause. So emotions are presented as the source underlying many well-known psychic stimuli of human behavior activity, such as needs, intentions, and desires.

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

Literature: **1.** Overview of the 6 Major Theories of Emotion – 2019. URL: <https://www.verywellmind.com/theories-of-emotion-2795717>. **2.** Motivation and Emotion – 2012. URL: <https://explorable.com/motivation-and-emotion>. **3.** Teoriyi emotsiy. URL: <https://studfile.net/preview/5188884/page:3>. **4.** Теории эмоций. URL: https://studme.com.ua/183407195649/psihologiya/teorii_emotsiy.htm. **5.** Эмпирические характеристики эмоциональных процессов. URL: <http://psylib.org.ua/books/vekk101/txt17.htm>. **6.** The Purpose of Emotions. URL: <https://www.verywellmind.com/the-purpose-of-emotions-2795181>. **7.** How Homeostasis Work – 2019. URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-homeostasis-2795237>. **8.** Reminiscences of Hans Selye, and the Birth of «Stress» – 2017. URL: <https://www.stress.org/about/hans-selye-birth-of-stress>.



НОВИЙ ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ: ПРАЦЮВАТИ ПО-НОВОМУ

УДК 349.23/24

Тітова Д. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано основні недоліки реформування трудового законодавства України. Обґрунтовано необхідність оновлення чинного трудового законодавства з урахуванням норм міжнародних актів та міжнародних стандартів. Запропоновано рекомендації щодо захисту прав та забезпечення гарантій працівників.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, ринок праці, соціально-трудова відносина, трудовий договір, профспілки.

Аннотация. Проанализированы основные недостатки реформирования трудового законодательства Украины. Обоснована необходимость обновления действующего трудового законодательства с учетом норм международных актов и международных стандартов. Предложены рекомендации по защите прав и обеспечению гарантий работников.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Украины, рынок труда, социально-трудовые отношения, трудовой договор, профсоюзы.

Annotation. The main disadvantages of reforming the labor legislation of Ukraine are analyzed. The necessity of updating the current labor legislation taking into account the norms of international acts and international standards is substantiated. Recommendations on protection of the rights and guarantees of employees are offered.

Keywords: Labor code of Ukraine, labor market, social and labor relations, labor contract, trade unions.

Кожна людина більшу частину життя присвячує праці, тому головне завдання держави сьогодні – закріпити на нормативному рівні належне регулювання праці та відносин, які складаються в її результаті. Не можна заперечувати необхідність модернізації трудового законодавства, приведення його у сучасний вигляд, наприклад, із акцентом на посилення відповідальності за порушення дотримання законодавства про працю. Тому необхідність прийняття нового Трудового кодексу України пояснюється необхідністю відображення цих змін, створення нормальних умов для розвитку трудових відносин засобами трудового права.

Правові аспекти зайнятості населення в Україні висвітлюються в працях багатьох вітчизняних учених, таких як: Гончарова Г. С., Лібанова Е. М., Петрова І. Л., Лісогор Л. С. та ін.

Метою цієї роботи є обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України.

Український Кодекс законів про працю – це ціла книга з положеннями на 340 сторінок. Їх приймали понад 50 років тому, а робоча тенденція за цей час значно змінилася. І навіть деякі правки останніх років суттєво його не поліпшили.

Проект Трудового кодексу надає широку одноосібну владу роботодавцям на ухвалення нормативних актів у сфері праці, що суперечить Конституції України та чинному законодавству.

Наприклад, заборону працювати більше 40 годин на тиждень хочуть зняти. Встановлення режиму ненормованого робочого дня дає можливість роботодавцю змусити працівника працювати більше 40 годин на тиждень без додаткової оплати (ст. 153). Така робота підпадає під категорію примусової праці.

У ст. 3 проекту Трудового кодексу визначення відсутності ознак дискримінації не відповідає Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року, згідно з якою «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається», що відрізняється від «обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин», як це пропонується у законопроекті.

Але чи не найбільше дискусій під час обговорення проекту Трудового кодексу виникає навколо питання збільшення тривалості робочого часу від 8 до 12 годин і скорочення часу на відпочинок між змінами до 12 годин (ст. 156) [1]. Якщо ми орієнтуємося на європейський досвід, то саме в Європі профспілки добиваються скорочення робочого часу. Нещодавно во Франції хотіли скасувати 35-годинний робочий тиждень, і як болісно відреагувало суспільство в Європі – мільйони людей вийшли на вулиці. А нам по новому трудовому законодавству пропонують збільшення робочого часу. Успішні європейські країни досягли розвитку економіки завдяки тому, що в них були гарантії трудових прав. Треба гармонізувати українське трудове законодавство, щоб воно йшло синхронно з найкращими прикладами Німеччини, Франції та ін.

За рейтингом Міжнародної федерації праці Україна за рівнем дотримання трудових прав знаходиться в п'ятій групі із шести, тобто в нас за оцінкою міжнародних експертів все дуже погано. Це через те, що нам потрібно йти, в першу чергу, шляхом приведення відповідності практики до чинних нормативних документів. Можливо, нам краще не погіршувати трудове законодавство порівняно з найкращими європейськими зразками, а приводити його до відповідних європейських норм. Наприклад, у раді минулої каденції було розроблено напрям протидії мобінгу – цькування на робочому місці, це дуже поширена річ.

З розвитком технологій з'явилися новомодні професії, які дозволяють людям працювати вдома. Новий Трудовий кодекс має декілька статей, які стосуються саме віддаленої роботи. Відтепер важливим елементом такого працевлаштування стане укладання офіційного трудового договору, за допомогою якого планується регулювати відносини між роботодавцем та самим працівником (ст. 44) [1].

Також проект Трудового кодексу передбачає такі нові види режиму робочого часу, як поділ робочого дня на частини, самостійне планування працівниками свого робочого часу, гнучкий графік робочого часу, який встановлюється без участі профспілки (с. 144). Таким чином, вигідний режим роботи може встановлювати роботодавець, а працівник буде змушений погоджуватися. При цьому роботодавець не зобов'язаний вести облік робочого часу для працівників, які самостійно планують свій робочий час. Тобто відпрацьований час фіксується, але основним критерієм за таких умов стане якісне виконання роботи у встановлені терміни [2].

Нове трудове законодавство не передбачає такого поняття, як трудові контракти. З моменту набрання чинності Трудовим кодексом всі трудові контракти будуть вважатися терміновими трудовими договорами. Договори будуть укладатися на визначений (строковий) або невизначений строк [3].

Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у зв'язку зі скороченням за наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру (ліквідація, злиття, поділ, перетворення, пере-профілювання, зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників) (ст. 86) не відповідає Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року (ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р.). Згідно з Конвенцією «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» (ст. 4).

Без наявності реальної виробничої потреби як критерію обґрунтованості звільнення вказані у проекті умови не можуть вважатися підставою для звільнення працівника, як того вимагають міжнародні норми.

Роботодавцеві заборонено вдаватися до погроз, насильства, введення працівника в оману, аби той звільнився за власною ініціативою. Окрім того, не допускається звільнення працівника у зв'язку з досягненням пенсійного віку.

Позитивним положенням у новому трудовому законодавстві є те, що виплата заробітної плати працівникам здійснюється в першочерговому порядку й має пріоритет над усіма іншими платежами, зокрема, фінансовими зобов'язаннями, забезпеченими заставою, до державного чи місцевого бюджетів, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо [4].

Увесь понаднормовий відпрацьований час підлягає обліку. Його оплата до 120 годин на рік – подвійна, понад 120 годин на рік – у трикратному розмірі. Застосування ненормованого робочого часу обмежене одним разом на місяць, усе, що більше, оплачується як понаднормова робота. Так само роботодавець матиме право залучати працівника до чергування не частіше одного разу на місяць. Окрім того, з 20 до 30 відсотків збільшено доплату за роботу в нічний час (ст. 230 проекту Трудового кодексу).

До основних недоліків проекту Трудового кодексу можна також віднести [5]:

- можливість звільнення працівника всупереч позиції профспілки (ст. 92-97);
- дозвіл на відеонагляд на робочому місці, що надає можливість створення невиннованого психологічного тиску на працівника і не відповідає ст. 32 Конституції України, яка забороняє втручання в особисте і сімейне життя, а також ст. 8 Конвенції Ради Європи «Про захист прав людини і основоположних свобод»;
- заохочення фіктивно «дрібнити» підприємства на окремі юридичні особи («суб'єкти малого підприємництва») до 8 осіб, на яких допускається звільнення за один місяць і погіршення істотних умов праці – з попередженням за 2 тижні;
- звільнення за розголошення комерційної таємниці (ст. 92);
- можливість неприйняття колективного договору на підприємстві та можливість роботодавця видавати власні нормативні акти, уникаючи укладення колективного договору;
- роботодавець самостійно може вирішити питання про встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня за відсутності первинної профспілкової організації (ст. 136).

Проаналізувавши стан проекту Трудового кодексу України, можна стверджувати, що проект має однобічний характер, оскільки лобіює інтереси роботодавця, в тому числі й держави. Тому законодавцю слід взяти за основу формат побудови акта, але з урахуванням соціального призначення трудового права та з урахуванням прав і свобод людини як працівника. Прийняття Трудового кодексу із урахуванням цих застережень сприятиме правозастосуванню та зменшенню колізій при вирішенні трудових спорів.

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

Література: 1. Проект Трудового кодексу України від 29.08.2019 № 955. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00026A.html. 2. Білик І. В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 245. С. 208–214. 3. Скрипник О. Кодекс для поневолення // *Дзеркало тижня* від 26.01.2013. 4. Скрипник О. Трудовий кодекс України: що нового на роботі? *Віче*. 2013. Вип. 13. С. 22–23. 5. Стадник М. П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання. *Правова держава: Щорічник наукових праць*. 2010. Вип. 21. С. 299–305.

ЩОДО НЕДОЛІКІВ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

УДК 349.23/24

Тітова Д. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Проаналізовано основні недоліки реформування трудового законодавства України. Особливу увагу приділено проблемним питанням проекту Трудового кодексу України. Виокремлені найголовніші проблеми захисту прав працівників. Запропоновано необхідність у доопрацюванні нового Трудового кодексу з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Ключові слова: Трудовий кодекс України, ринок праці, соціально-трудова відносина, трудовий договір, профспілки, працівник.

Аннотация. Проанализированы основные недостатки реформирования трудового законодательства Украины. Особое внимание уделено проблемным вопросам проекта Трудового кодекса Украины. Выделены главные проблемы защиты прав работников. Предложена необходимость в доработке нового Трудового кодекса с учетом предложений и замечаний общественности.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Украины, рынок труда, социально-трудова отношения, трудовой договор, профсоюзы, работник.

Annotation. The main disadvantages of reforming the labor legislation of Ukraine are analyzed. Special attention is paid to the problematic issues of the draft Labor code of Ukraine. The main problems of protection of workers' rights are highlighted. The need to finalize the new Labor Code taking into account the suggestions and comments of the public is proposed.

Keywords: Labor code of Ukraine, labor market, social and labor relations, labor contract, trade unions, employee.

Одним із основних напрямів і шляхів вирішення соціальних проблем ринку праці в Україні є формування відповідного трудового законодавства. Вітчизняне нормативно-правове регулювання у сфері суспільно-трудова відносин досі опирається на норми Кодексу законів про працю 1971 року.

Багато вчених висвітлюють у своїх працях правові аспекти зайнятості населення в Україні. Це такі вчені і дослідники, як М. П. Стадник, О. А. Грішнова, Г. С. Гончарова, І. Л. Петрова, Л. С. Лісогор та ін. Незважаючи на значну увагу вчених до цих питань, проект Трудового кодексу України містить суперечливі положення та потребує доопрацювання.

Метою роботи є обґрунтування необхідності вдосконалення трудового законодавства шляхом прийняття Трудового кодексу України.

Основним актом трудового законодавства в Україні є Конституція як Основний Закон, що має на території України найвищу юридичну силу [1]. Друге місце в структурі трудового законодавства посідають міжнародні договори про працю, які належним чином ратифіковані в Україні. Третє місце відводиться Кодексу законів про працю України.

Необхідність прийняття нового Трудового кодексу обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, які відбуваються в Україні через формування ринкових відносин та соціально-економічні перетворення. Виникли значні проблеми різної вагомості, що повинні вирішуватись засобами трудового права. А законодавство про працю, яке представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди може забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин, що негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників.

Проект Трудового кодексу, який зараз розглядає парламент, – це проект № 1658 [2]. Він складається із дев'яти книг. У загальних положеннях проекту визначено сферу дії трудового законодавства, включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до міжнародних трудових актів. Слід зазначити, що не можна допустити, щоб трудове законодавство погіршило життя людей найманої праці.

Звернемося до історії і пригадаємо буржуазну революцію, соціалістичну революцію 1917 року, світову війну, де в основі лежали питання соціально-трудова відносин, незадоволення мас, а далі це переростало у війни. Для того щоб виправити становище, необхідно подивитись у бік людей найманої праці, подивитись, як вони живуть,

і поділитись статками тим людям, які, по суті, експлуатують. Тому в 1919 році уряди провідних країн світу збираються і приймають рішення створити Міжнародну організацію праці, яка потім, після Другої світової війни, влилась у структуру ООН.

Конфедерації Вільних Профспілок України звернулася до Міжнародної організації праці з проханням зробити аналіз проекту Трудового кодексу, який був розглянутий в парламенті в першому читанні. Виявили 59 пунктів порушень у 38 конвенціях Міжнародної організації праці. Конвенція Міжнародної організації праці передбачає мінімальні норми гарантій у світі, нижче яких не можна спускатися. Але був розроблений проект Трудового кодексу уже у другому читанні, в якому не враховані порушення, допущені при першому читанні. Знову ж таки Конфедерації Вільних Профспілок України звертається до Міжнародної організації праці, і брюссельський офіс світових профспілок виявляє масу порушень і по першому, і по другому читанні проекту Трудового кодексу.

Наприклад, в проекті нового Трудового кодексу передбачено передача найманого робітника від одного роботодавця до іншого, тобто роботодавець може передати цілу бригаду іншому роботодавцю, і його не цікавить, що робітник прив'язаний до сімейних обставин, і у випадку відмови робітника – це буде підставою для його звільнення [2]. Не враховуються права одиноких матерів. Наприклад, одиноку матір, у якої є мала дитина, роботодавець може поставити працювати у дві зміни. Також одиноких матерів роботодавець може ставити в нічну зміну. І, говорячи про гендерну рівність, – це чи то одинока матір, чи то батько, які є єдиними годувальниками сім'ї, і в яких неповнолітні діти чи діти-інваліди.

Проект Трудового кодексу, з нашої точки зору, абсолютно неприйнятний для прийняття в такому змісті. Якщо Україна має напрям на Європу, потрібно реформувати трудове законодавство у суворій відповідності до взятих на себе міжнародних зобов'язань, зокрема, ратифікованої конвенції Міжнародної організації праці.

До недоліків нового Трудового кодексу можна віднести необмежену владу роботодавця укладати з працівниками строкові договори [3]. Це жорстка міра, тому що, якщо роботодавець уклав договір з робітником на три місяці, то потім він може не продовжити його. Тема про короткострокові договори в такому змісті, як пропонується в проекті Трудового кодексу, – пряме порушення 158 конвенції Міжнародної організації праці, яка ратифікована нашою державою. Вона передбачає питання про припинення трудових відносин з роботодавцем.

У проекті Трудового кодексу закладено, що коли працівник приймається на роботу на одну посаду, то, за вказівкою роботодавця має виконувати будь-яку роботу [4]. Або закладено таке, що функціональні обов'язки працівника не передбачають матеріальної відповідальності, а на нього покладають матеріальну відповідальність за збереження якихось цінностей, стану машин, механізмів, до яких він не має відношення. Людина найманої праці отримує завжди меншу зарплату, має менше прав, але коли на неї будуть покласти відповідальність і робити винним у всьому – це нестерпно.

Також є побоювання стосовно порушення права на приватність працівників – встановлення відеонагляду та іншого технічного контролю над працівниками. Закладається норма відеофіксації на робочому місці за працівником [5]. Відеокамери на робочому місці є, але це незаконно, це порушує статтю 32 Конституції України [1] та 307 Цивільного кодексу.

Право приватності повинно зберігатися. Дуже цікаве питання, як буде зберігатися відеоінформація і чи не буде вона використана на шкоду працівникові. Є багато моментів, які здаються дрібницями на перший погляд, але вони незручні для людини найманої праці.

Із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що істотно звужує повноваження профспілок. Так, у новому Трудовому кодексі при звільненні робітника від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього (ст. 111) [2]. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч рішення профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки.

Саме дотримання права на свободу асоціацій, на свободу об'єднання в профспілки і гарантування прав незалежних профспілок є в довгостроковій перспективі запорукою нормального розвитку країни в цілому.

В цивілізованих розвинутих державах неодноразово бачили, як профспілки піднімали людей на страйки. Наприклад, в Німеччині авіакомпанія Lufthansa скасувала сотні рейсів через страйки у чотирьох аеропортах країни. Це великі незручності для пасажирів, але водночас працівники мають право домогтись збільшення заробітної плати чи захищеності своїх прав.

І жодного разу не бачили, щоб в Німеччині чи інших цивілізованих країнах переслідувались профспілкові лідери, знищувались профспілки. Якщо в нашій країні стануть слабкішими профспілки, то капіталізм, який має таку природу, як збагачення, накопичення статків, – набере такої сили, що жодна влада не зможе впоратись з такою тенденцією і привести потім до потрібного рівня соціально-трудої відносини.



Як зазначається у пояснювальній записці Проекту, прийняття Трудового кодексу повинно забезпечити правове регулювання трудових відносин, дотримання державних гарантій трудових прав працюючих, створення належних умов захисту інтересів працівників і роботодавців у сфері організації виробничих відносин. Однак цей проєкт Трудового кодексу є доволі антисоціальним та таким, що спрямований на істотне звуження наявного обсягу прав найманих працівників і зростання повноважень та можливостей для зловживань роботодавців. А це водночас може стати стимулом для зростання трудової міграції з України у більш розвинені країни, в яких права працівників захищені, а рівень життя вищий.

За різними підрахунками на теперішній час на заході працюють близько 6–7 млн українців. І саме забезпечення гідних трудових прав українців буде запорукою повернення цих мігрантів на Україну.

Прийняття Трудового кодексу в наявній редакції призведе до зростання соціального напруження та масових протестів громадян. Тому приймати такий Трудовий кодекс із істотними недоліками недоцільно, він потребує доопрацювання з урахуванням пропозицій та зауважень громадськості.

Таким чином, слід зазначити, що трудове законодавство потрібне стабільне, яке буде відповідати міжнародним нормам і стандартам. Необхідно дуже уважно відноситись до того, чи не буде новий Трудовий кодекс порушенням міжнародних норм і стандартів, чи не вступить він в протиріччя з базовими законами, наприклад, з законодавством про профспілки, чи про соціальний діалог в Україні, тобто закон повинен бути цілісним. Трудове законодавство повинно захищати права всіх суб'єктів трудових відносин, збалансовувати їхні інтереси, що позитивно впливатиме на економічний розвиток країни.

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

Література: 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-вр. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. 2. Проєкт Трудового кодексу України від 29.08.2019 № 955. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00026A.html. 3. Стадник М. П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання. *Правова держава: Щорічник наукових праць*. 2010. Вип. 21. С. 299–305. 4. Скрипник О. Кодекс для поневолення // *Дзеркало тижня* від 26.01.2013. 5. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 245. С. 208–214



ОСОБЛИВОСТІ СТРОКОВИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

УДК 342.76:334

Філіпенко А. Д.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто особливості укладання та розірвання строкових договорів; проаналізовано підстави укладання строкових договорів; визначено поділ трудових договорів за строками їх дії; проаналізовано зміст, сферу та форму його застосування.

Ключові слова: строковий договір, угода сторін, роботодавець, працівник, заробітна плата, сезонні і тимчасові працівники, контракт, випробування.

Аннотація. Рассмотрены особенности заключения и расторжения срочных договоров; проанализированы основания заключения срочных договоров, классификация трудовых договоров по срокам их действия; проанализированы содержание, сферу и форму его применения.

Ключевые слова: срочный договор, соглашения сторон, работодатель, работник, заработная плата, сезонные и временные работники, контракт, испытания.

Annotation. The features of concluding and breaking fixed-term contracts are considered, the grounds of the conclusion of fixed-term contracts are analyzed, the division of labor contracts by their terms is determined, the content, scope and form of its application are analyzed.

Keywords: fixed-term contract, agreement of the parties, employer and employee, wages, seasonal and temporary workers, contract, trial.

У сучасному світі частина людей не розуміють всіх особливостей укладання трудових договорів, тому з'являються проблеми у цій сфері. Щоб зрозуміти всі особливості строкових трудових договорів, потрібно чітко визначити, що взагалі ми маємо на увазі під цим терміном.

У юридичній літературі питання застосування трудового договору були предметом дослідження Болотіної Н., Гевела О., Сільченка С., Пилипенка П., Прокопенка В. та ін. Метою цієї статті є визначення особливостей строкових трудових договорів, порядку його укладання та припинення.

Трудовий договір – це угода між працівником або власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу визначеною цією угодою, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового договору, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці. Строковий трудовий договір відповідно до частини другої статті 23 КЗпП укладається лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, та в інших випадках, передбачених законодавчими актами [1].

Виокремлюється дві сторони трудового договору: працівник і власник підприємства, установи чи організації або уповноважений орган чи фізична особа. Кожна сторона має свої права та обов'язки, які обов'язково потрібно використовувати й виконувати.

Працівник зобов'язаний виконувати роботу, що зазначена в договорі, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового договору. В той час, як власник підприємства, установи, організації, уповноважений ним орган чи фізична особа (далі – роботодавець) зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати належні умови праці.

У загальному вигляді зміст трудового договору подано у ст. 21 КЗпП України, де говориться про те, що «трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2]. Тому перед укладанням трудового договору потрібно ознайомитися з усіма його особливостями й умовами.

Слід пам'ятати, що трудові строкові договори слід укладати у письмовій формі для того, щоб далі не виникало жодних питань щодо умов роботи. На жаль, на практиці зустрічаються випадки, коли після закінчення роботи роботодавець може змінити свої умови через відсутність строкового договору, бо йому так буде зручніше і вигідніше. Не раз траплялося так, що заробітна плата не виплачувалася в повному об'ємі або роботодавець не надавав належні умови праці. Своєрідною гарантією тут є ст. 24 КЗпП, де сказано, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. При цьому додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 КЗпП);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України [2].

Також можна виокремити ще одну проблему укладання трудових строкових договорів, що пов'язана з використанням відпустки. Так, перед звільненням працівники мають право використати належні їм щорічні відпустки, а також відпустки для тих, хто має дітей. Через незнання таких аспектів люди жертвують своїм часом та на підставі цього можуть виникати проблеми.

На практиці найчастіше укладаються контракти, оскільки їх застосування дозволяє працівникам забезпечити належні умови праці для роботи та встановити певну заробітну плату, котру роботодавець повинен обов'язково виплатити. Контракт – це особливий вид трудового договору, в якому строк його дії, права і обов'язки, умови розірвання договору можуть встановлюватися двома сторонами. Головною умовою якого є строк контракту. Сфера застосування контрактів визначається законами України [2]. Дія контракту припиняється тоді, коли закінчується встановлений строк, що прописаний в ньому. Проте контракт також можна розірвати за згодою обох сторін.

Також слід зазначити, що трудові договори поділяються, зокрема, на два типи: сезонні та тимчасові. Сезонні договори – це ті, що укладаються на певний час. Один сезон не повинен перевищувати 6 місяців. Список сезонних робіт і галузей був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 № 288. Тимчасові договори також укладаються на певний строк, але їх термін дії не повинен перевищувати 2 місяці.

Найбільш традиційним у науці трудового права вважається поділ трудових договорів за строками їх дії. Згідно зі ст. 23 КЗпП України розрізняють такі їх види:

- 1) безстрокові, тобто укладені на невизначений строк;
- 2) строкові, укладені на строк, визначений угодою сторін;
- 3) такі, що укладаються на час виконання певної роботи.

Необхідно наголосити, що строкові договори укладаються тільки тоді, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Тобто, якщо немає підстав укладати строковий трудовий договір, то можна укладати тільки безстроковий. Але якщо за згодою все ж таки було укладено строковий договір без жодних підстав, то у такому випадку якщо працівник вирішить звернутися до суду, його автоматично визнають безстроковим.

Підставами для укладання строкових договорів є:

- - характер виконуваної роботи;
- - умови виконання роботи;
- - інтереси працівника;
- - інші випадки, передбачені законодавчими актами.

Не варто також забувати про те, що розірвання трудових строкових договорів також має свої певні особливості. Пропонуємо їх розглянути.

По-перше слід виділити, що термін «розірвання» має процедурно-процесуальний відтінок. Досить часто розірвання трудового договору просто замінюють фразою «звільнення з роботи». В Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерством соціального захисту населення від 29.07.1993 р. [3], йдеться про порядок ведення трудових книжок працівників при звільненні. Використання терміна «звільнення з роботи» пов'язане, перш за все, особисто з процедурою оформлення припинення трудових відносин. Такої ж позиції дотримується і Пилипенко П. Д.: «терміну звільнення відповідає процедура технічного оформлення порядку припинення трудових відносин» [4, с. 75].

За правилами ст. 39 КЗпП строковий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору, а також у випадках, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП.

Такими обставинами є: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин. Важно пам'ятати про те, що встановлення трудових відносин на визначений строк вважається таким, що здійснюється за погодженням сторін трудового договору, немає потреби попереджати працівника про наступне звільнення та звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (до шести, якщо дитина за медичним висновком потребує домашнього догляду), одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, допускається тільки з обов'язковим працевлаштуванням [5].

Таким чином, аналіз особливостей строкового трудового договору, порядку його укладання й розірвання свідчить про те, що вони укладаються лише у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути оформлені на невизначений строк, а неправильне оформлення строкових трудових відносин призводить до судових спорів і визнання їх безстроковими.



Література: 1. Строковий трудовий договір: особливості укладання та розірвання: коментар // Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/pravovyy-zahyst/2703-strokoviy-trudoviy-dogovir-osoblivosti-ukladennya.html>. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>. 3. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення від 29.07.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z0110-93>. 4. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін-Юре, 2006. 544 с. 5. Строковий договір: переваги для роботодавця: коментар. URL: <https://dtkk.com.ua/show/1cid0998.html>.



АНАЛІЗ НЮАНСІВ ЗБІЛЬШЕННЯ ВІДПУСТКИ ЗГІДНО З ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ

УДК 349.2

Фінагіна С. Р.

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

Анотація. Розглянуто основні зміни, що очікують трудове законодавство України. Проаналізовано новий Трудовий кодекс, а саме відносини, пов'язані з наданням щорічних відпусток. Проведено порівняльний аналіз тривалості відпустки в Україні та у Європі. Особливу увагу приділено недолікам проекту Трудового кодексу України з надання щорічних відпусток, який потребує доопрацювання та розгляду пропозицій громадськості. Запропоновано кілька шляхів вирішення конфліктних ситуацій, які можуть виникнути, якщо все ж таки будуть внесені нововведення без урахування думки роботодавців і робітників.

Ключові слова: проект Трудового кодексу, Європейська трудова хартія, щорічна основна відпустка, роботодавець, робітник.

Аннотация. Рассмотрены основные изменения, которые ожидают трудовое законодательство Украины. Проанализирован новый Трудовой кодекс, а именно отношения, связанные с предоставлением ежегодных отпусков. Проведен сравнительный анализ продолжительности отпуска в Украине и в Европе. Особое внимание уделено недостаткам проекта Трудового кодекса Украины по предоставлению ежегодных отпусков, который требует доработки и рассмотрения предложенной общественности. Предложено несколько путей решения конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть, если все-таки будут внесены новшества без учета мнения работодателей и работников.

Ключевые слова: проект Трудового кодекса, Европейская трудовая хартия, ежегодный основной отпуск, работодатель, работник.

Annotation. This article examines the major changes that await labor law in Ukraine. The new Labor Code is analyzed, namely the relations related to the provision of annual leave. A comparative analysis of the duration of holidays in Ukraine and in Europe has been carried out. Particular attention is paid to the shortcomings of the draft Labor Code of Ukraine on annual leave, which needs to be finalized and considered by the public. There are several ways of solving conflict situations that can arise if innovations are still made without taking into account the views of employers and workers.

Keywords: Draft Labor Code, European Labor Charter, annual basic leave, employer, worker.

Актуальність теми дослідження. У зв'язку зі сформованою складною ситуацією в світовій економіці, зростанням числа порушень в сфері трудового законодавства на передній план виходить проблема реалізації та захисту трудових прав працівників. Одним із таких прав є право працівника на щорічну оплачувану відпустку. Питання тривалості цієї відпустки є завжди актуальним.

Постановка проблеми. В комітетах ВРУ ведеться робота над створенням нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним реаліям на ринку праці і дозволив би суттєво захистити права працюючих громадян, а також вивести з тіні галузь працевлаштування і оплати праці. Однією з найбільш великих проблем є надання відпусток. Отже, кожен робітник повинен знати про свої права на виробництві, зокрема, про своє право на відпустку.

Аналіз останніх досліджень. Багато українських учених і дослідників займалися питаннями щодо відносин, пов'язаних з наданням щорічних відпусток, а саме: Г. С. Гончарова, Н. І. Вороная, О. Ю. Савченко, І. Л. Петрова, І. М. Петрусенко та інші. Але, незважаючи на значну увагу вчених до цього питання, документ містить багато суперечливих положень.

Метою роботи є дослідження сучасного стану проєкту Трудового кодексу України, особливої уваги зазнає аналіз нюансів збільшення строку відпустки.

Результати дослідження. Чинний КЗпП був прийнятий ще в 1971 році. Роботодавці та інвестори критикують його положення через застарілість. Саме тому на 2 вересня 2019 року Президент України доручив прийняти новий Трудовий кодекс до початку 2020 року [1].

Законопроект № 1658 (проект Трудового кодексу України) був зареєстрований ще в 2014 р., потім зазнав чимало змін і в підсумку був прийнятий Верховною Радою минулого скликання в першому читанні.

Проте документ зараз в активній роботі, його автори – в не менш активному пошуку, так що не виключено, що в результаті ми будемо мати щось зовсім нове і несподіване.

Новий Трудовий кодекс, над яким працює ВРУ, передбачає велику кількість нововведень, серед яких більше оплачуваних вихідних і лікарняних, звільнення молодих людей від сплати ПДФО, право на страйк, а також спрощення звільнення та найму працівників.

Одна з головних проблем – це відтік робочої сили за кордон. Отже, якщо новий Трудовий кодекс порушить баланс між працівником і роботодавцем, це лише посилить відтік кадрів.

Порушення відносин між працівником і роботодавцем може привести до краху трудових відносин в країні. Умови праці сьогодні в Україні є вже недостатньо конкурентоспроможними порівняно з сусідніми країнами. Без прогнозування наслідків і широкого кола обговорень не можна вносити радикальні зміни.

Безперечно, не можна працювати і розвиватися, спираючись на закони, які були прийняті 48 років тому. Час йде, суспільні відносини змінюються, а водночас і змінюються трудові відносини в суспільстві.

У світі змінюється ринок праці, тривалість робочого тижня, і ці тенденції приходять в Україну.

Чи коректними будуть нові закони і внесені правки? На це питання відповісти досить складно, але те, що є спірні моменти в новому Трудовому кодексі, підкреслюють багато фахівців у сфері права.

Одне з найбільш відчутних нововведень – збільшення тривалості оплачуваної відпустки. Право на оплачувану щорічну відпустку передбачено ст. 45 Конституції України. Умови, тривалість і порядок надання відпусток визначені КЗпП, Законом «Про відпустки» й іншими законодавчими актами [2].

Право на відпустку мають громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від виду діяльності та галузевої належності, а також громадяни, які працюють за трудовим договором у фізичної особи (ч. 1 ст. 2 Закону «Про відпустки») [3].

Тобто сумісники і працівники, що працюють в режимі неповного або скороченого робочого часу, мають рівні з іншими працівниками права на одержання щорічної відпустки.

Гарантована тривалість щорічної основної відпустки закріплена в ст. 75 КЗпП і ст. 6 Закону «Про відпустки» і становить не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

У проєкті нового Трудового кодексу розглядається термін, який становить не 24 календарних дня, а 28, тобто очікується збільшення на 4 дні.

Отже, тривалість відпочинку буде становити 4 тижні [4]. Цих змін країна чекала з 1999 року, коли підписала Європейську соціальну хартію, що припускає збільшення відпустки, проте з тих пір ніяких конкретних кроків до цього зроблено не було.

Для плідної роботи необхідний повноцінний відпочинок, тому ЄС вимагає збільшення терміну. Поки українці будуть радіти такому нововведенню, для жителів інших країн це буде стандартною практикою. У Швеції, Данії,



Фінляндії, Австрії, Канаді працівникам дозволено відпочивати не менше 5 тижнів на рік, а на батьківщині оплачуваної відпустки – у Франції – для співробітників з 39-годинним робочим тижнем 7 тижнів відпустки. З іншого боку, в США такого поняття, як відпустка за рахунок роботодавця не існує взагалі.

Таблиця 1

Середня тривалість відпустки в країнах Європи

Країна	Тривалість
Італія	5–6 тижнів
Австрія	5 тижнів
Фінляндія	5 тижнів
Швейцарія	5 тижнів
Іспанія	30 днів
Бельгія	28 днів
Німеччина	28 днів
Греція	28 днів
Португалія	22 дні
Норвегія	21 день
Велика Британія	20 днів
Франція	5 тижнів

На перший погляд, редагування цього закону працює на користь працівника, оскільки він відпочиває довше, а роботодавець, навпаки, не у вигідній ситуації, адже йому доведеться оплачувати додаткові відпускні дні, які планують додати. Але насправді закон грає на користь роботодавця [5].

До складу цих 28 днів будуть включені 7–10 так званих хворих днів, коли людина може зателефонувати і сказати, що вона не вийде на роботу через хворобу, стресу або інших чинників.

Таким чином, термін мінімальної відпустки становитиме 18–21 календарний день, що далеко не нагадує 4 раніше запропонованих тижні.

Депутати хочуть так прибрати корупційні зв'язки в галузі покупки лікарняних листів, щоб прогуляти роботу, але, на жаль, можуть постраждати і сумлінні співробітники.

Однозначно перелічений вище факт спричинить невдоволення працівників і негативно позначиться на взаєминах між підлеглим і роботодавцем. Проте можна запропонувати кілька шляхів вирішення конфліктних ситуацій, які можуть виникнути, якщо все ж таки будуть внесені нововведення.

Можливе збільшення перерви, тобто час для відпочинку протягом дня або ж скорочення робочого дня.

Є прогресивні роботодавці, які можуть виділяти кілька днів на місяць або день в тиждень, коли людина може працювати віддалено, таким чином не буде потреби брати дні відпустки, наприклад, на вирішення домашніх турбот.

Інша ситуація, коли роботодавець вважає, що люди – це ресурс, і вони повинні бути присутніми на роботі в режимі 24/7. Працівники будуть не у вигідному положенні з прийняттям нового Трудового кодексу.

У Мінсоцполітики не раз попереджали, що прийняття нового Трудового кодексу не означає, що відразу ж все перебудується. Потрібен час, як мінімум, півроку. Особливо важко буде освоїти реформу в короткий термін великим підприємствам, з тисячними штатами співробітників. Набагато швидше відбудеться перебудова трудових відносин у середньому і малому бізнесі. В будь-якому випадку, якщо доручення президента буде виконано, то у 2020 році наша країна стане на нові «трудові» рейки.

Висновок. Отже, виходячи з даних проведеного дослідження, можна сказати, що проєкт Трудового кодексу виступає на користь роботодавця та потребує більш уважного розглядання та доопрацювання. Вирішення зазначених проблем дасть змогу захистити права всіх суб'єктів трудових відносин.

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

Література: 1. Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави : Указ Президента України від 08.11.2019 № 837/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/>. 2. Проєкт Трудового кодексу України від 03.12.2007 р. URL: <http://rada.gov.ua/>. 3. Кодекс законів про працю України (КЗпП). URL: <http://rada.gov.ua/>. 4.

Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>. 5. Трудова реформа в Україні. URL: <http://commoms.com.ua/uk/trudova-reforma-v-ukrayini/>.

ЩОДО ВІДПУСТОК ЗА ПРОЄКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ ЗМІНИ

УДК 349.2

Халімон А. В.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

***Анотація.** Визначено основні зміни щодо відпусток за проектом Трудового кодексу України. Проаналізовано проблеми звуження прав працівників та розширення можливостей роботодавців у питаннях надання відпусток. Запропоновано удосконалення питань реалізації прав працівників відносно відпусток.*

***Ключові слова:** проєкт Трудового кодексу, закон, відпустки, зміни, нововведення, Україна.*

***Аннотация.** Определены основные изменения относительно отпусков по проекту Трудового кодекса Украины. Проанализированы проблемы сужения прав работников и расширения возможностей работодателей в вопросах предоставления отпусков. Предложено усовершенствование вопросов реализации прав работников относительно отпусков.*

***Ключевые слова:** проект Трудового Кодекса, закон, отпуска, изменения, нововведения, Украина.*

***Annotation.** The main changes regarding the vacations under the draft Labor Code of Ukraine have been identified. The problems of narrowing of employees' rights and empowerment of employers in the issues of vacation are analyzed. Improvement of employees' rights regarding vacations is suggested.*

***Keywords:** draft Labor Code, law, vacations, changes, innovations, Ukraine.*

Прийнятий у 1971 році Кодекс законів про працю у XXI ст. вважається застарілим, але ми все ще спираємось на нього [1]. І ось, вже нестерпно довго створюється і оновлюється законопроект №1658 – новий Трудовий кодекс [2]. Цей законопроект було зареєстровано 27 грудня 2014 року. Його ініціатором був Народний депутат України VIII скликання – Папів Михайло Миколайович. 5 листопада 2015 року у першому читанні проєкт було прийнято. З того часу це нововведення допрацьовується і ніяк не може набрати чинності.

Проєкт Кодексу має 398 статей і складається з 9 книг, а також має прикінцеві та перехідні положення.

Проаналізувавши цей проєкт можна дійти висновку, що він має як позитивні, так і негативні сторони.

Пропоную звернути окрему увагу на нові норми щодо відпусток працівникам.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про відпустки» для отримання відпустки особа повинна бути громадянином України, що має трудові правовідносини з підприємствами, установами чи організаціями, а також ті, хто працюють відповідно до трудового договору з фізичними особами. Іноземці та особи, що не мають громадянства, але працюють офіційно в Україні, мають право на відпустки на таких самих правах як і українці [3].

За новим проектом Трудового кодексу України (далі – ТКУ) мінімальна тривалість відпустки складатиме 28 календарних робочих днів [2]. Такі нововведення були враховані за пропозицією професійних спілок. Початок не поганий, але у статті 171 ТКУ зазначено, що відпустки надаються лише у випадку відпрацювання шестимісячно-го строку або певним категоріям працівників. До цієї категорії належать:

- особи-інваліди;
- неповнолітні особи;
- вагітні жінки;
- громадяни, які мають більше 2 дітей, що не досягли 15-річного віку;
- громадяни, які протягом 3 місяців після звільнення з військової або невійськової служби були прийняті на роботу, не враховуючи часу переїзду до дому;
- працівники, що поєднують роботу та навчання і є необхідність проведення заходів, що передбачені навчальною програмою;
- батьки, що є вихователями дитячого будинку сімейного типу та прийомні батьки;
- працівники, які отримали путівку на санаторно-курортне лікування;
- сумісники, при одночасній відпустці на основному місці роботи;
- інші випадки, відповідно до законодавства, колективного або трудового договору.

За Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) відпустки до виконання безперервної роботи протягом 6 місяців розраховувалися пропорційно відпрацьованому часу або встановлювалися в повному обсязі зі згодою роботодавця [1]. А згідно з ТКУ працівник повинен обов'язково пропрацювати 6 місяців для надання йому відпустки без іншого права на її отримання. Це звужує права працівника [2].

Для певних категорій працівників, до яких належать працівники лісової промисловості і лісового господарства, воєнізованого складу рятувальних служб та інші – за проектом ТК встановлено, що період відпустки не повинен перевищувати 59 днів, а для тих категорій працівників, що зайняті у підземних гірничих роботах, на кар'єрах та рудниках – 69 днів.

У новому ТК прописано про урівноваження прав жінок і чоловіків при народженні дитини за прагненням профспілок [2]. Таке право може надаватися, незважаючи на те, чи пропрацювала людина 6 місяців чи ні. Такі нововведення вже є більш кращими.

Згідно зі ст. 169 ТК – для надання відпустки працівникові необхідно написати заяву, на підставі якої роботодавець повинен видати наказ для надання відпустки [2]. Якщо такий наказ не буде видано, то працівник не матиме права обирати день початку відпустки на власний розсуд. Тобто графік відпусток, який повинен бути узгоджений з працівниками, – не має ніякого значення і не впливає на дні фактичної відпустки працівника. Це звужує права працівника, а саме Конституційне право на відпочинок (ст. 45) [4]. Хоча вже за іншою статтею ТК – 184 виконання графіку є обов'язковим для обох сторін трудових правовідносин, а також згідно зі ст. 10 Закону України «Про відпустки», де зазначено, що роботодавець повинен, не пізніше двох тижнів до встановленої у графіку дати відпустки, повідомити у письмовій формі про дату її початку.

Роботодавцеві надається право надання одночасної відпустки більшості чи всім працівникам, якщо характер діяльності підприємства дозволяє зробити такі кроки, незважаючи на думку працівників, які могли згідно з їх інтересами надаватися у різний час. Тобто працівник буде позбавлений права вибору періоду перебування у відпустці.

Також ТК не враховує право на отримання соціальних відпусток деяким категоріям працівників, а саме – самотнім працівникам, що усиновили дитину [2]. Також у ТК було виключено компенсацію проїзду на навчання у разі навчання без відриву виробництва.

Тобто деякі нововведення ТК можна коментувати як звуження права працівників і розширення прав роботодавців у трудових правовідносинах, адже всі прекрасно розуміють, що деякі роботодавці будуть шукати способи оминати цей закон і з наданням їм більше прав – вони отримають більше можливостей.

У КЗпП відпустки без збереження заробітної плати працівника не перевищували 15 днів на рік. Але у ТК цей термін було продовжено до трьох місяців, для певних категорій працівників, а також встановлено, що роботодавцеві надаватиметься право зупинити роботу окремого структурного підрозділу чи підприємства взагалі при наданні такого типу відпустки працівнику в період до двох місяців, якщо це дозволяє діяльність підприємства.

За КЗпП період додаткової відпустки для окремих категорій працівників не мав перевищувати 14 днів (ст. 77-2) [1], а за новим ТК період додаткової відпустки зазначається у колективному чи трудовому договорі залежно від діяльності працівника [2]. З однієї сторони – це позитивне нововведення, адже кількість днів відпустки буде також врегульовуватися працівниками. Але, з іншого боку, – роботодавець матиме право обирати кількість днів і, хоча незаконно, погрожуючи звільненням чи іншими доганями – відстоювати свою точку зору, що перевертає думку про те, що це позитивне нововведення [5].

Також було розширено умови щодо отримання відпустки. У ст. 172 ТК зазначається порядок обчислення стажу працівника, при якому додана умова у п. 6 цієї ж статті – до загального стажу працівника буде додаватися час, коли фактично працівник не працюватиме і йому не виплачуватиметься його заробітна плата, але місце робо-



ти зберігатиметься, крім відпусток за доглядом за дитиною, яка досягла 6-річного віку [2]. До стажу роботи, який надає право на отримання відпустки також включається період невикористаної відпустки у тому випадку, коли працівник змінює своє місце роботи.

Трудова відпустка, згідно з ч. 2 ст. 184 ТК, буде поділятися на декілька частин [2]. Це означає, що невикористану до кінця відпустку роботодавець має надати працівникові протягом 12 місяців після закінчення поточного року. Це нововведення було прийняте для того, щоб відпустка не накопичувалася роками і працівник мав час відпочинку, що є позитивною тенденцією ТК.

У ТК було збережено норму про те, що роботодавець має вести облік понаднормованих і надурочних робіт працівників для того, щоб працівники отримували заробітну плату згідно з законодавством щодо оплати праці за понаднормовану та надурочну роботи. Систематичне залучення робітника понад норму часу буде вважатися понадурочною.

Роботодавець згідно з законодавством матиме право на залучення працівника понад норму часу – 1 раз у місяць, при тому, що працівнику буде надано додаткову відпустку до семи днів. Роботи понад норму часу будуть оплачуватися у двократному розміру ставки.

Імовірно, Трудовий кодекс України приймуть до кінця 2019 року та він набере чинності у 2020 році. А поки українці сподіваються та вірять в цю новину. Трудовий кодекс все ще редагується та вдосконалюється фахівцями.

Загалом можна сказати, що Трудовий кодекс – це дієве рішення до становлення новітньої України, що буде враховувати сучасний стан розвитку та процвітання нашої держави. ТК створюється на основі Конституції, Законів України, нормативно-правових актів, міжнародних угод та судових рішень [3; 4]. Трудовий кодекс буде значно розширювати права роботодавця, при цьому скорочуючи деякі права робітника, але деякі закони покращуються і на користь працівників.

Якщо ТК приймуть та він почне діяти, то до нього буде вноситися ще достатньо коректив, навіть якщо його представлять доробленим. Але в якому вигляді буде прийнято цей законопроект – не зрозуміло, тому українцям залишається сподіватися на те, що всі проблемні питання Трудового кодексу Верховною Радою IX скликання будуть усунуті та прийняті.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Єрофєєнко 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. Проект Трудового кодексу України : Законопроект від 27.12.2014 № 1658 р. 3. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 505/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. 4. 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>. 5. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с.



ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК У ТРУДОВІЙ СФЕРІ

УДК 342.76:334

Холодова Л. О.

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

Анотація. Розглянуто, а також досліджено приклади гендерної нерівності у трудовій сфері. Наведено комплекс проблем, з якими стикаються працюючі жінки у нашій країні. Проаналізовано ситуацію дискримінації жінок у всесвіті та наведено конкретні приклади їх рішення від світових організацій.

Ключові слова: дискримінація, праця жінок, проблеми гендерної нерівності, нерівні права між чоловіками та жінками.

Аннотация. Рассмотрены, а также исследованы примеры гендерного неравенства в трудовой сфере. Приведен комплекс проблем, с которыми сталкиваются работающие женщины в нашей стране. Проанализирована ситуация дискриминации женщин во вселенной, и приведены конкретные примеры их решения от мировых организаций.

Ключевые слова: дискриминация, труд женщин, проблемы гендерного неравенства, неравные права между мужчинами и женщинами.

Annotation. This article examines and explores examples of gender inequality in the workplace. The complex of problems faced by working women in our country is presented. Also, the situation of discrimination against women in the Universe is analyzed and concrete examples of their decision from the world organizations are given.

Keywords: discrimination, women's work, gender inequalities, unequal rights between men and women.

У сучасному світі актуальність цієї проблеми є дуже важливою, бо вона обумовлена тим, що нерівність у сфері соціально-трудових відносин становить основу економічного та соціального благополуччя.

Що ж таке насправді гендерна нерівність, а також дискримінація, зокрема жінок?

Гендерна нерівність – це ідея та ситуація, коли жінки та чоловіки не є рівними за правами, можливостями та уявленнями про них. Гендерна нерівність впливає з відмінностей у гендерних ролях та спричинена існуванням гендерних стереотипів. Гендерна нерівність виростає з розрізень, як емпірично обґрунтованих, так і сконструйованих соціально.

Дискримінація (відмінне ставлення чи поведження, упередженість, утиск, насильство) людей через їхню стать чи гендер називається сексизмом і є інструментом створення та підтримання гендерної нерівності [1].

Незважаючи на значний прогрес в галузі рівності прав між чоловіком та жінкою, в дотриманні прав слабкої статі все ще існує безліч проблем. У зв'язку з цим ця тема є значуща, оскільки проблема гендерної нерівності і соціальної дискримінації жінок не може бути вирішена тільки реформами з боку держави. Для вирішення цієї проблеми необхідні соціальні зміни, зміни у свідомості людей і, відповідно, об'єктивний погляд на цю проблему з точки зору соціуму.

У цей час жінки є не менш соціально активною категорією населення, ніж чоловіки. За останні роки число жінок, зайнятих в економіці, неухильно зростає і практично зрівнялася з чоловіками. Жіноча зайнятість сконцентрована в досить обмеженій кількості галузей порівняно з чоловічою [2].

Теоретичні та практичні проблеми теми дискримінації жінок у трудовій сфері, а також гендерної нерівності у соціальному житті досліджуються у роботах таких науковців, як О. А. Вороніна, А. В. Прокопенко, Ю. О. Тіщенко, О. Ю. Дутчак та ін.

Також проблему гендерної нерівності розглядають у електронних носіях, таких як Представництво ООН, Народна правда та Гендерна нерівність в Україні.

Метою проведеного дослідження є аналіз вирішення проблеми дискримінації жінок у трудовій сфері, наведення головних проблем, а також регулювання цієї теми з боку закону.

Стать тісно пов'язують з роллю і поведінкою, які приписують жінкам і чоловікам на основі їх статевих відмінностей. У зв'язку з цим в суспільстві закріпилися стереотипні уявлення про те, що таке «чоловічі» і «жіночі» професії.

Однією з перших теорій рівності жінок був ліберальний фемінізм. Імпульс його розвитку дала епоха освіти, особливо філософія прав людини XVIII ст. З того часу між фемінізмом і лібералізмом існують виключно тісні, але водночас і непротісті взаємини. Обидві доктрини пов'язані з виникненням цінностей автономії особистості і індивідуалізму: ні лібералізм, ні фемінізм немислимі без уявлень про рівноправність індивідів, вільних від ієрархічних норм традиційного суспільства.

Британські феміністські дослідження праці і зайнятості в кінці 80-х рр. продемонстрували, як в трудовому процесі переплітаються гендерні та економічні відносини. Виниклий феномен «жіночої роботи» став причиною концентрації жінок у певних секторах економіки. Як правило, ці сфери розцінюються як другорядні, що обумовлює низький престиж і невідповідні умови праці [3].

На ринку праці гендерна дискримінація виявляється в такому:

- дискримінація при наймі на роботу;
- нерівність в оплаті праці;
- перешкоди в просуванні по службі;
- недолік жінок на керівних і їх надлишок на виконавчих посадах нижчої та середньої ланки;
- наявність «чоловічих» і «жіночих» професій; заборони на професії, різні системи підготовки кадрів для чоловіків і жінок;
- проблема подвійної зайнятості жінок (вдома від поєднання родинної злагоди і професійної праці) [4].

Дискримінація в трудовій сфері має різні форми. Найбільш поширені з них – дискримінація при оплаті праці та дискримінація при наймі на роботу.

Політика щодо викорінення дискримінації за статевою ознакою в сфері праці повинна бути послідовною і всеохоплюючою. Жінкам необхідно більш активно захищати свої трудові права, не боятися звертатися до органів прокуратури, державної інспекції праці, суду, не поспішати писати заяви про звільнення за власним бажанням, якщо до цього примушує роботодавець, а перш за все проконсультуватися у фахівців з трудового права, приділяти більше часу правовій освіті громадян у сфері трудового законодавства, захисту їх прав [5].

Наразі у сучасному світі діє велика кількість організацій, які слідкують за ситуацією, а також намагаються допомогти жінкам, права яких були порушені.

Наприклад, у 2015 році в Пакистані була оприлюднена доповідь про становище жінок в сьогоdnішньому світі, підготовлена структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, більш відомої під назвою «ООН-жінки»

Одним з центральних питань доповіді стало питання працевлаштування жінок. На думку авторів доповіді, при тому, що число жінок з вищою освітою досягло історичного максимуму, положення з їх працевлаштуванням виглядає погано. Навіть ті, кому вдалося влаштуватися на роботу, не завжди можуть відчувати себе впевнено через соціальну незахищеність [6].

Якщо говорити про становище жінок у нашій країні, то офіційно в нас нема гендерної нерівності. На законодавчому рівні гендерна дискримінація заборонена Конституцією і Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Крім того, в 1980 році Україною була ратифікована Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. У 2005 році Верховна Рада прийняла Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Навіть Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить статтю про гендерну рівність в економічному житті, яка декларує забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти і навчання, економічної та суспільної діяльності, а також в процесі прийняття рішень.

На практиці в Україні досі зберігається досить консервативне і стереотипне сприйняття жінок і чоловіків, їх можливостей і ролей, які не дозволяють повною мірою реалізувати гендерну рівність, яка прописана в усіх згаданих документах. Хоча в останні роки ситуація потроху поліпшується [7].

Так, главою XII Кодексу законів про працю України передбачені державні гарантії для жінок, що працюють. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 178 КЗпП України).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174 КЗпП України).

Також передбачено обмеження праці жінок на роботах у нічний час (ст. 175 КЗпП України).

Найбільше обмеження передбачено у разі застосування праці вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років: не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП України), жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України) [8].



Отже, можна зробити висновок, що ситуація з дискримінацією жінок у трудовій сфері є досить серйозною. У нашому світі жінки досить часто стикаються з несправедливістю стосовно своїх прав відносно чоловіків.

На нашу думку, основними проблемами гендерної нерівності є різниця між заробітними платами, а також ділення на «чоловічі» та «жіночі» професії. Але можемо зазначити, що сучасне суспільство намагається боротись з тутешньою обстановкою. Зараз вводяться нові закони, приймаються проекти щодо рівності жінок і чоловіків, проводяться соціальні акції та референдуми. Гадаємо, що наше суспільство йде вперед, оновлюючи за собою своє життя.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Гендерна рівність – Представництво ООН в Україні. URL: www.un.org.ua. 2. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні // Радіо Свобода. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>. 3. Воронина О. А. Феминизм и гендерное равенство. М. : Эдиториал УРСС, 2003. 320 с. 4. Прокопенко А. В. Дискримінація жінок в сфері праці. *Молодий вчений*. 2016. № 20. С. 559–563. 5. Оксана Дутчак. Гендерна нерівність та режим жорсткої економії в Україні посткризового періоду. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderna-nerivnist-ta-rezhim-zhorstkoji-ekonomiyi/>. 6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. Ст. 141. 7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с. 8. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. Київ : Юрінком Інтер, 2007. 1040 с.



МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ЧАТ-БОТІВ ДЛЯ ПРОФОРІЕНТАЦІЇ МОЛОДІ

УДК 331.548

Чала Ю. С.

Магістрант 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Розглянуто особливості профорієнтаційної роботи з молоддю в Україні. Проаналізовано можливості автоматизації профорієнтації на прикладі впровадження технології чат-ботів. Виділено позитивні риси та слабкі сторони запропонованої технології у контексті роботи з персоналом.

Ключові слова: молодь, чат-бот, профорієнтація молоді.

Аннотация. Рассмотрены особенности профориентационной работы с молодежью в Украине. Проанализированы возможности автоматизации профориентации на примере внедрения технологии чат-ботов. Выделены положительные черты и слабые стороны предложенной технологии в контексте работы с персоналом.

Ключевые слова: молодежь, чат-бот, профориентация молодежи.

Annotation. It is analyzed the features of vocational guidance work with youth in Ukraine. It is disclosed the possibilities of automation of professional orientation on the example of implementation of chat-bot technology, it is identified the positive features and weaknesses of the proposed technology in the context of personnel work.

Keywords: youth, chat-bot, career orientation of youth.

Переведення всіх сфер людської діяльності до інформаційного простору вимагає постійних нововведень та змін. Люди починають бачити на ринку праці інші перспективи, бажані напрями професійного розвитку тощо.

Особливо ця тенденція є актуальною для молоді, яка народилася й живе в повністю інформаційному просторі. Профорієнтація сьогодні має враховувати ці особливості та відкривати нові вектори професійного самовизначення людини залежно від реальних ринкових умов.

Значний вклад у питання профорієнтації та працевлаштування молодих спеціалістів зробили такі вчені: Грішнова О. А., Міненко В. Л., Назарова Г. В., Бондіні І. А. та ін. Але, враховуючи численні дослідження в цій сфері, залишається багато питань, які вимагають проведення додаткових досліджень.

Метою цієї статті є аналіз потенціалу використання чат-ботів для профорієнтації молоді.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» професійна орієнтація населення – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності [1, ст. 32,12].

На практиці профорієнтаційну роботу в Україні часто недооцінюють і не надають їй належної уваги, через що процес проходить неефективно та безрезультатно. Головною проблемою цього є відсутність комплексної системи профорієнтації населення [2]. Молодь обирає професію випадковим чином, базуючись на думках батьків і вчителів, друзів і ЗМІ, не враховуючи власні бажання та реальні можливості їх реалізації на ринку праці. Це призводить до того, що зростає безробіття, знижується задоволеність людей своєю роботою та загалом мотивація до особистісного розвитку та праці, що надзвичайно негативно позначається на економіці країни. Для вирішення цієї проблеми необхідні зміни в законодавстві стосовно профорієнтаційної роботи, розробка та впровадження комплексної системи профорієнтації населення, посилення контролю над її реальним проведенням, а не формальним. Проте також важливим є пошук оптимізації вже наявних методів профорієнтаційної роботи, що допоможе людям робити максимально зважені та раціональні рішення стосовно вибору професії.

Профорієнтаційна робота має проводитися з людьми різного віку, починаючи від наймолодшого віку, коли дитина тільки починає пізнавати світ, та закінчуючи похилим віком, коли людина певної професії змінює орієнтири внаслідок трансформації ринку праці, виходу на пенсію тощо.

Проте найбільш важливого значення профорієнтація набуває для молоді, зокрема для старшокласників, які обирають свій шлях професійного розвитку після закінчення загальноосвітніх навчальних закладів. Загалом, незважаючи на особливості кожної вікової групи, виділяють три універсальні компоненти вибору ідеальної професії – модель «ХОЧУ – МОЖУ – ТРЕБА» (табл. 1).

Таблиця 1

Компоненти вибору професії [3]

Компонент	Характеристика
«Хочу»	Професійна сфера або професія, яка подобається людині
«Можу»	Сукупність схильностей, навичок і можливостей (здоров'я, фінансові можливості тощо), якими володіє людина
«Треба»	Різний рівень попиту на представників різних професій
ХОЧУ + МОЖУ + ТРЕБА = Найбільш оптимальний вибір професії	

Розглядаючи профорієнтацію молоді, важливо зазначити особистісні якості цієї вікової групи: здатність до швидкого навчання, схильність до неформального спілкування, любов до різноманіття, технологічна підкованість [4]. Молодь сьогодні майже не розглядає зв'язок без Інтернету, соціальних мереж, електронної пошти та смартфонів, тому значна частина комунікації здійснюється саме за рахунок текстових та голосових повідомлень через спеціальні месенджери (наприклад, Telegram).

Саме тому корисним інструментом для ведення профорієнтаційної роботи все частіше стають чат-боти.

Чат-бот – це комп'ютерна програма, яка імітує людську розмову через певні команди чи текстові чати (або одночасно) [4]. Це інтерактивний додаток, що автоматизує завдання та виключає ручне втручання, та має своєрідний «інтелект», що допомагає розвивати бесіду за різними сценаріями [5]. Чат-боти можна використовувати в різних носіях: електронна пошта, SMS, профілі соціальних мереж, такі як Facebook, додатки для обміну повідомленнями, наприклад, Telegram тощо.

У сфері HR чат-боти можуть бути корисними для виконання широкого кола функцій. Профорієнтація – це лише одна з галузей, де вони використовуються. Наприклад, заклади освіти розробляють чат-боти для залучення абітурієнтів до навчання шляхом надання доступної інформації стосовно напрямів підготовки, перспектив працевлаштування або надання допомоги в підготовці до вступних екзаменів.

Чат-бот для профорієнтації молоді – це програмний додаток, призначений для імітації людських розмовних можливостей під час визначення школярем, абітурієнтом чи студентом професійного шляху.

Популярність чат-ботів прискорюється завдяки перевагам, які вони несуть як для молоді, так і для організацій, що проводять профорієнтацію.

По-перше, людям, особливо молоді, психологічно легше спілкуватися з чат-ботами. Різноманітні чат-боти стають звичними та повсякденними для людей (для пошуку музики або запитів пошуку інформації). Наприклад, на перших етапах аналізу та вибору можливих спеціальностей або навчальних закладів абітурієнту легше спілкуватися не з представником кожного навчального закладу, а з машиною [6]. Людині стає легше ставити питання та відчувати себе більш природно.

По-друге, чат-бот може допомогти спеціалістам, що займаються профорієнтаційною роботою, наприклад у Державній службі зайнятості, з адміністративними завданнями: збирати інформацію від людей (про досвід, знання та навички); оперативно відповідати на часто задані питання стосовно профорієнтаційних заходів та результатів певних запитів, режим 24/7; отримати та надати зворотний зв'язок громадянам тощо. Як наслідок, це призведе до зниження вартості проведення профорієнтаційних заходів і підвищить їх ефективність.

Технологія є перспективною, проте сьогодні чат-бот ще не здатний повноцінно замінити людину. Незважаючи на всі переваги, ідея має і багато слабких сторін.

По-перше, занадто велика варіантність можливих відповідей на питання чат-боту або запитів. Оскільки всі люди по-різному виражають свої думки (наприклад, використовують сленг, емоції, короткі форми), надзвичайно складно запрограмувати чат-бот для розуміння кожного варіанта. Особливо це відчутно стосовно слов'янських мов, які не мають чіткої структури побудови речень, на відміну від, наприклад, англійської [7]. Ускладнює ситуацію різноманіття відмінків, родів, синонімічних рядів тощо.

По-друге, в чаті відсутня «людяність». Щороку визначається переможець на премію Лоебнера, яка присуджується програмі, яка виявиться найбільш схожою на людину за комунікацією. Визначення ведеться шляхом проведення тесту Тьюрінга.

утність тесту в тому, що суддя має визначити, ким є його співрозмовник: машиною чи людиною. Проте на цей момент жодна з програм не змогла ідеально пройти тест (тільки на початкових рівнях). Премія Лоебнера буде закритою, коли хоч одна програма зможе пройти тест Тьюрінга з використанням звукового, візуального та текстового підтвердження [8]. Тому, незважаючи на всі можливості, які це відкриває людству, виглядає ситуація непомітної заміни людини машиною доволі лякаючою.

Саме тому більшість погодиться, що бесіда не має бути занадто «комп'ютерною та холодною», проте й повна відповідність поведінці людини не є бажаною. Золотою серединою є чат, який відображає деякі елементи особистості, такі як гумор та використання сленгу, проте не зловживає цими прийомами.

По-третє, реакція людей на чат-бот все ж залишається невідомою. Люди, які в повсякденному житті користуються чат-ботами, мають позитивно оцінити їх і у професійному середовищі. Проте є категорія людей, яка через необізнаність про цю технологію, може подумати, що її не поважають і не можуть приділити «справжній час» спеціаліста [9].

Отже, ефективна профорієнтація є надзвичайно важливою для розвитку країни та кожної людини окремо. Особливого значення ці заходи набувають для молоді, зокрема старшокласників, які стають на шлях вибору майбутнього професії.

Для роботи з цією віковою групою необхідне врахування її особливостей, головною з яких сьогодні є звичність до «інформаційного» світу. Одним із можливих методів профорієнтації молоді є використання соціальних мереж і чат-ботів. Остання технологія ще не є ідеальною і не може замінити людину, проте вона може значно оптимізувати профорієнтаційні заходи.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Семенченко А. В.

Література: 1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. 2. Чат-боты, соцсети, геймификация: digital-инструменты в HR. URL: <https://prohr.rabota.ua/chat-botyi-sotsseti-geymifikatsiya-digital-instrumentyi-v-hr/>. 3. Дробиш Л. В. Роль профорієнтації у формуванні ефективного кадрового потенціалу підприємств. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2010. № 5 (2). С. 104–108. 4. Chatbot: What is Chatbot? Why are Chatbots Important? URL: <https://www.expertsystem.com/chatbot/>. 5. Пукач П. Я., Шаховська Х. Р. Алгоритм формування відповіді чат-бота. *Штучний інтелект*. 2017. № 2. С. 161–167. 6. A How-To Guide For Using A Recruitment

Chatbot. URL: <https://ideal.com/recruitment-chatbot/>. 7. Провотар А. И., Клочко К. А. Особенности и проблемы виртуального общения с помощью чат-ботов. *Научные труды Винницкого национального технического университета*. 2013. Вып. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vntur_2013_3_9. 8. Loebner Prize. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Loebner_Prize. 9. Чала Ю. С. Сучасні проблеми та перспективи рекрутингу молодих спеціалістів. URL: <http://www.tneu.edu.ua/pdf/rob/14.pdf>.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ РЕКЛАМНИХ ПОСЛУГ

УДК 659.186:338.46

Черкашина А. В.

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

Анотація. Проаналізовано правове регулювання захисту прав споживачів, розглянуто можливості реформування законодавства України про рекламу товарів окремої категорії. Запропоновано розглянути відповідні правові акти задля підтвердження наявної проблеми, як недоліку в чинному законодавстві.

Ключові слова: споживачі, реклама алкогольних напоїв, реклама тютюнових виробів, реформування законодавчих актів.

Аннотация. Проанализировано правовое регулирование защиты прав потребителей, рассмотрены возможности реформирования законодательства Украины о рекламе товаров отдельной категории. Предложено рассмотреть соответствующие правовые акты для подтверждения существующей проблемы как недостатка в действующем законодательстве.

Ключевые слова: потребители, реклама алкогольных напитков, реклама табачных изделий, реформирование законодательных актов.

Annotation. Analyzed the legal regulation of consumers rights protection, defined the possibilities to reform the law of Ukraine on advertising of goods of a particular category. Proposed to consider the relevant legal acts for confirm the existing problem, as a deficiency in the current law.

Keywords: consumers, advertising of alcoholic beverages, advertising of tobacco products, reforming of law acts.

Сьогодні уявити життя без реклами неможливо. Рекламні ідеї виникають майже кожної наступної хвилини та вирушають на зустріч із своїм споживачем. Наприклад, аби переглянути будь-який ролик у мережі Інтернет на відеохостингу YouTube, необхідно спочатку подивитися рекламу. Але також слід враховувати, що під час перегляду самого ролику перерва на рекламу відбудеться ще щонайменше два рази. Окрім цього, реклама присутня в кожному додатку, встановленому користувачем на смартфон. А переглядаючи стрічку в соціальній мережі, розповсюдженням є явище, коли складно відрізнити публікацію рекламного характеру від публікації людини, за якою добровільно слідкуєш.

Оскільки метою статті є дослідження захисту прав споживачів при наданні рекламних послуг, вважаємо за необхідне спочатку розглянути визначення поняття «реклама». Враховуючи велику кількість тлумачень зазначеного терміна, на наш погляд, найбільш доступним є таке пояснення: реклама – спеціальна інформація про осіб чи продукцію, що розповсюджується в будь-якій формі та в будь-який спосіб з метою прямого чи опосередкованого одержання прибутку [1]. Але чи завжди реклама створюється чесно та має позитивний характер?

Як зазначає І. Набрusco, реклама демонструє цілу низку інституційних ознак, відтворених на рівні всієї соціальної системи. Реклама, пов'язуючи продукт з уявленнями людей про стиль життя, змінює культурні парадигми конкретного суспільства, його ціннісну основу і моральні устої [2].

Отже, цілком очевидно, що реклама може проводити деякі маніпуляції зі свідомістю населення. Як відомо, рекламні повідомлення створюються з урахуванням підтексту. Тобто, крім прямого звернення, обов'язковою є наявність асоціативної рекламної інформації. Проте значна кількість виробників реклами вдаються до крайнощів, незважаючи на наявні обмеження. Таку рекламу слід іменувати як недостовірну та в деяких випадках неетичну. У недобросовісній рекламі можуть бути зацікавлені виробники товарів або послуг, бо їх головна мета – якомога швидше збути товар і отримати прибуток. Більше того, найпроблемнішою є реклама алкогольних напоїв і тютюнових виробів.

Питання щодо актуальності цієї теми у своїх роботах зазначали такі науковці як Л. Гридковець, Р. Ханік-Посполітак, І. Набрusco, А. Вітренко, В. Фесенко, Ф. Панкратов, А. Романов та ін.

Через те, що реклама буквально охоплює усі сфери людського життя, її вплив виявляється значно більшим, ніж це можна собі уявити. Натомість стрімкі рекламні дії, спрямовані на просування безпосередньо алкогольних напоїв, призвели до трансформації поглядів молоді стосовно вживання алкоголю як такого. Проте слід наголосити, що саме молодь є тією ланкою суспільства, на яку покладається обов'язок щодо відтворення популяції населення, розвитку всіх інститутів суспільства [3].

У цій ситуації слід звернути увагу на рівень соціального захисту населення. Ринкова економіка, з точки зору звичайного споживача, передбачає не тільки переваги, а й недоліки. На жаль, розповсюдженням залишається випадок дефіциту необхідної достовірної інформації про товари або послуги, а також недотримання виробниками положень відповідних нормативних актів. Тому зростає кількість скарг споживачів на незадовільну якість продукції, надання послуг та обслуговування. Потреби споживачів у продовольчих і промислових товарах, різного роду послугах здійснюється на основі додержання вимог, які встановлені державою. Правовою основою у сфері захисту прав споживачів є Закон України «Про захист прав споживачів».

Відповідно до ч. 1 ст. 15 Закону України «Про захист прав споживачів» споживач має право на одержання необхідної, доступної, достовірної та своєчасної інформації про продукцію, що забезпечує можливість її свідомого і компетентного вибору. Інформація повинна бути надана споживачеві до придбання ним товару чи замовлення роботи (послуги). Інформація про продукцію не вважається рекламою.

Інформація про продукцію повинна містити:

- 1) назву товару, найменування або відтворення знака для товарів і послуг, за якими вони реалізуються;
- 2) дані про основні властивості продукції, номінальну кількість (масу, об'єм тощо), умови використання;
- 3) відомості про вміст шкідливих для здоров'я речовин, які встановлені нормативно-правовими актами, та застереження щодо застосування окремої продукції, якщо такі застереження встановлені нормативно-правовими актами;
- 4) позначку про наявність у складі продукції генетично модифікованих організмів;
- 5) дані про ціну (тариф), умови та правила придбання продукції;
- 6) дату виготовлення;
- 7) відомості про умови зберігання;
- 8) гарантійні зобов'язання виробника (виконавця);
- 9) правила та умови ефективного і безпечного використання продукції;
- 10) строк придатності (строк служби) товару (наслідків роботи), відомості про необхідні дії споживача після їх закінчення, а також про можливі наслідки в разі невиконання цих дій;
- 11) найменування та місцезнаходження виробника (виконавця, продавця) і підприємства, яке здійснює його функції щодо прийняття претензій від споживача, а також проводить ремонт і технічне обслуговування.

Стосовно продукції, яка за певних умов може бути небезпечною для життя, здоров'я споживача та його майна, навколишнього природного середовища, виробник (виконавець, продавець) зобов'язаний довести до відома споживача інформацію про таку продукцію і можливі наслідки її споживання (використання).

Інформація, передбачена частиною першою цієї статті, доводиться до відома споживачів виробником (виконавцем, продавцем) у супровідній документації, що додається до продукції, на етикетці, а також у маркуванні чи іншим способом (у доступній наочній формі), визначеним відповідними нормативно-правовими актами, у тому числі технічними регламентами, або прийнятим для окремих видів продукції або в окремих сферах обслуговування.

Інформація про продукцію може бути розміщена у місцях, де вона реалізується, а також за згодою споживача доводиться до нього за допомогою засобів дистанційного зв'язку [4].

Отже, Закон України «Про захист прав споживачів» є базовим у цій сфері, але питання захисту прав споживачів передбачено й в інших законах і підзаконних актах.

Вітчизняна дослідниця Р. Ханік-Посполітак провела аналіз і виділила найважливіші нормативно-правові акти, які доповнюють розглянутий вище Закон:

- 1) Закон України «Про якість та безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини»;
- 2) Закон України «Про вилучення з обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції»;
- 3) Закони України «Про рекламу» і «Про захист від недобросовісної конкуренції»;
- 4) Закон України «Про туризм» (у новій редакції 2003 р.) [5].

З огляду на це зазначимо, що правова основа забезпечення прав споживачів в Україні є послідовною та узгодженою. Споживачі мають права, а виробники мають обов'язки. Але існує інша проблема, пов'язана з комунікацією між першими та другими. Найчастіше людина дізнається про товар через рекламу, а остання, своєю чергою, не завжди відповідає встановленим державою вимогам. Враховуючи тематику цієї роботи, вважаємо за необхідне приділити увагу особливостям рекламування саме тютюнових і алкогольних виробів як товарів, які можуть бути небезпечними для життя та здоров'я споживачів.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про рекламу» реклама тютюнових виробів, реклама знаків для товарів і послуг, інших об'єктів права інтелектуальної власності, під якими випускаються тютюнові вироби, забороняється у засобах масової інформації, засобами внутрішньої реклами, засобами зовнішньої реклами, за допомогою заходів рекламного характеру (крім спеціальних виставкових заходів тютюнових виробів).

Реклама алкогольних напоїв, реклама знаків для товарів і послуг, інших об'єктів права інтелектуальної власності, під якими випускаються алкогольні напої, забороняється на радіо та телебаченні з 6 до 23 год, засобами внутрішньої реклами, за допомогою заходів рекламного характеру (крім спеціальних виставкових заходів алкогольних напоїв) та засобами зовнішньої реклами.

Реклама алкогольних напоїв і тютюнових виробів, знаків для товарів і послуг, інших об'єктів права інтелектуальної власності, під якими випускаються алкогольні напої та тютюнові вироби:

- забороняється на товарах та у друкованих виданнях, призначених переважно для осіб віком до 1 років, або в розрахованих на зазначених осіб частинах інших друкованих видань;
- забороняється з використанням осіб віком до 18 років як фотомоделей;
- не повинна містити зображення процесу паління тютюнових виробів або споживання алкогольних напоїв;
- не може розташовуватися ближче ніж за 300 м прямої видимості від території дитячих дошкільних закладів, середніх загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів, у яких навчаються діти віком до 18 років;
- не може формувати думку, що паління або вживання алкоголю є важливим фактором досягнення успіху в спортивній, соціальній, сексуальній або інших сферах життя;
- не повинна створювати враження, що вживання алкогольних напоїв чи паління тютюнових виробів сприятиме вирішенню особистих проблем;
- не може формувати думку, що алкоголь чи тютюнові вироби мають лікувальні якості або що вони є стимулюючими чи заспокійливими засобами;
- не повинна заохочувати до вживання алкогольних напоїв чи тютюнопаління або негативно розцінювати факт утримування від вживання тютюнових виробів та алкогольних напоїв;
- не може містити зображень лікарів та інших професійних медичних працівників, а також осіб, зовнішній вигляд яких імітує зовнішній вигляд лікарів [6].

Отже, враховуючи всі положення чинного Закону «Про рекламу», слід наголосити, що реклама алкогольних напоїв потребує уваги народних депутатів та перегляду ними відповідних статей для врегулювання дій, спрямованих на просування цієї низки товарів.

До речі, у 2009 році в Верховній Раді було запропоновано внести зміни до відповідних законодавчих актів України щодо рекламування товарів алкогольних напоїв і тютюнових виробів. Інформаційні джерела зазначали: «Відповідно до запропонованого закону, який набув чинності, пряма реклама тютюну триватиме до 1 січня 2010 року в газетах, після цього реклама залишиться лише в спеціалізованих виданнях і журналах. А ще закон стосується змісту реклами.

Реклама торгової марки – одна справа, а зовсім інша – провокування молоді до вживання такої продукції задля модного життя, що неприпустимо». Проте представники рекламного бізнесу того ж року звернулися до народних депутатів із проханням на рік відсунути заборону через економічну кризу [7].

Але сьогодні реальною є ситуація, що документ і досі не розглядався в парламенті. Причиною вважають те, що у Верховній Раді є народні депутати, причетні до бізнесу зовнішньої реклами, і для яких прийняття цього законопроекту є економічно не вигідним [8].



Таким чином, ми маємо справу з проблемою, яку було висвітлено на початку статті, а саме з виключно матеріальною зацікавленістю представників компаній під час розробки реклами. Враховуючи таку особливість, доречним буде зробити припущення щодо альтернативних варіантів рекламування алкогольних напоїв і тютюнових виробів. Доцільним буде збільшення реклами в виданнях, спрямованих на конкретну верству населення. Подібним чином компаніям-виробникам необхідно розглядати таргетовану рекламу в соціальних мережах як засіб просування товарів. Націленість на спеціально обрану аудиторію користувачів зменшить шанси створення негативного впливу.

Проте, на превеликий жаль, практика доводить, що поки що порушення у сфері цього питання трапляються достатньо часто. З огляду на це, нагальною залишається обізнаність споживачами своїх прав. Адже неодноразово було доведено, що виробники через постійне збільшення рівня конкуренції, готові до маніпуляцій свідомістю споживачів. Тому останні повинні володіти достатніми та дієвими механізмами захисту власних прав, вдосконаленням яких постійно повинна займатися держава. Окрім цього, вважаємо за необхідне залучати громадські організації та спілки для вирішення проблеми захисту прав споживачів при наданні рекламних послуг.

Науковий керівник – старший викладач Перепелиця І. К.

Література: 1. Реклама // Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Реклама>. 2. Вітренко А. Соціально-економічне значення сучасної реклами та рекламної діяльності. URL: <http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/ua/archives/3400#more-3400>. 3. Гридковець Л. М. Алкоголізація студентської молоді як психологічна проблема сьогодення. URL: <http://christian-psychology.org.ua/adikciya/4299-alkogolzacya-studentskoyi-molod-yak-psihologchna-problema-sogodennya.html>. 4. Про захист прав споживачів : Закон України від 12.05.1991 № 1023-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-12#n3>. 5. Ханік-Посполітак Р. Ю. Правове регулювання захисту прав споживачів в Україні та ЄС: порівняльний аспект. URL: https://nz.ukma.edu.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=636&Itemid=47. 6. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр/page2>. 7. Коваленко Н., Лашенко О. «Реклами не потребує». Обмеження реклами алкогольних та тютюнових виробів. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/1369210.html>. 8. Про рекламу тютюну та алкоголю: настав час подумати рекламістам і про суспільство. URL: <http://ru.telekritika.ua/news/2005-09-23/25641>.



SPECIFIC FEATURES OF SOCIAL COGNITION

UDC 165. 19

Ye. Chornomord

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

Annotation. *The article considers the specifics of social cognition. The thesis is formulated that as a result of the rapid development of society, the risk of incorrect interpretation of the results of the study of various events occurring in society increases, which leads to the emergence of errors in social knowledge. The factors contributing to the occurrence of errors are listed. It is concluded that in order to avoid misconceptions, the researcher should be objective, impartial and rely on specific facts.*

Keywords: *psychology, social cognition, aberration, proven facts, distortion, errors.*



Анотація. Розглянуто специфіку соціального пізнання. Сформульовано тезу про те, що в результаті стрімкого розвитку соціуму зростає ризик некоректної інтерпретації результатів дослідження різних подій, що відбуваються в суспільстві, що веде до виникнення помилок у соціальному пізнанні. Перераховано фактори, що сприяють виникненню помилок. Зроблено висновок про те, що щоб уникнути помилок, дослідник повинен бути об'єктивний, неупереджений і спиратися на конкретні факти.

Ключові слова: психологія, соціальне пізнання, аберації, доведені факти, спотворення, помилки.

Аннотация. Рассмотрена специфика социального познания. Сформулирован тезис о том, что в результате стремительного развития социума возрастает риск некорректной интерпретации результатов исследования различных событий, происходящих в обществе, что ведет к возникновению заблуждений в социальном познании. Перечислены факторы, способствующие возникновению заблуждений. Сделан вывод о том, что во избежание заблуждений исследователь должен быть объективен, беспристрастен и опираться на конкретные факты.

Ключевые слова: психология, социальное познание, аберрации, доказанные факты, искажения, заблуждения.

The relevance of the study of social cognition is due to a number of reasons, the most important of which is the need to understand and clarify its essence, features and development prospects in modern conditions. It is obvious that the current post-non-classical stage of the development of science has made its own corrections, and the processes of globalization and the third information revolution have forced to rethink some of the established provisions of social epistemology.

In the modern world, in the process of globalization and informatization, fundamental changes are occurring that affect the process of cognition. Epistemological activity is carried out through everyday, scientific, philosophical, artistic, social knowledge. Social cognition is the process of acquiring and developing knowledge about a person, society, and culture. Researchers, in the process of social cognition, focusing on opposite value orientations (truth and falsehood, good and evil, etc.), try to orient society towards the successful solution of social development problems, and contribute to the formation of a complex of knowledge, beliefs, ideas.

Social cognition is a complex process of knowing one person by another, one of the areas studied by social psychology, which explores the mechanisms of how a person processes, stores and uses information about other people and social situations.

An analysis of the process of social cognition demonstrates different approaches to its study at all stages of the development of philosophical thought, starting with antiquity. The first theoretical justifications of social cognition were laid in the writings of F. Bacon, I. Kant, G. Hegel, G. Rickert, E. Durkheim [1; 3; 5; 6]. A huge merit in the study of the problem belongs to I. Kant [5], who first raised the question of self-knowledge of the knowing subject. A worthy contribution was made by G. Rickert [6], who studied the value nature of social knowledge. In recent decades, modern researchers [7] increased interest in this problem, which explains its relevance. Our appeal to the problem of social cognition is due to the fact that modern society, being in the process of intensive political, economic and social transformations, requires special reflection in the context of social cognition. We are convinced that the epistemological activity carried out through social cognition should be aimed at determining the optimal path of development of modern society.

Social cognition through the prism of psychology focuses on the analysis of the individual's behavioral intentions. It is very important to take into account the real historical process, which contains both social stability and the stages of acute destabilization.

These processes also influenced the formation of interests and motivations of the individual. In a period of stability, a person seeks to learn about the world around him, himself, to receive new information about phenomena and processes of interest to him. But if society is in a state of crisis, then a person is faced with the problem of a lack of motivation for new actions. The inconsistency of social transformations leads to the formation of a mosaic culture, which then becomes the cause of fragmentary knowledge of a person, his ideas about any phenomenon or process.

Social cognition is characterized by socio-historical conditioning, the level of development of the material and spiritual life of society, its social structure and the prevailing interests in it. The process of social cognition represents various aspects: ontological, epistemological and axiological. The ontological side of social cognition considers the being of society, the laws of its development, the problems of the social being of individuals. The epistemological side of social cognition is aimed at the study of social phenomena; determination of the role in social cognition of social practice and the personal experience of the knowing subject; identification of the possibility of the human mind in cognition of the spiritual world of society.

The axiological side of cognition is associated with the value system; it contributes to the consideration of the whole society and individual social phenomena in various aspects [7, p. 196]. All three sides of social cognition are closely interconnected, forming an integral structure of cognitive activity.



The whole process of cognition is subject to general laws, but social cognition has a number of characteristic features on which we focus.

The specificity of social cognition consists, first of all, in the fact that the subject of cognition is a subject living according to the laws of society, but having individual experience, its own system of values, and worldview.

The processes of globalization, commercialization, informatization, automation, occurring in modern society, require new approaches in their research, they create the basis for the formation of specific features of social cognition. The rapid development of society requires intensive research of a large number of social, economic, political, cultural events. In this regard, the risk increases in the incorrect interpretation of the research results, which leads to the occurrence of errors and errors. In the process of globalization there is an interchange of cultural, social, religious values, which leads to the destruction of the identity of culture and to the convergence of the value positions of researchers. This situation negatively affects the results of the cognition process, gives a "one-sided" vision of social processes. The central object of research is the individual with his faith, truth, individual position on various situations. An individual, passing reality through himself, consciously or unconsciously can perceive and interpret it in different ways. It is human nature to confuse reality with speculation, believe in what seems to him true, and this leads to obvious misconceptions. The task of researchers is to avoid them.

A feature of social cognition is that it is rather difficult to comprehend the truth. The problem is that the researcher is dependent on his past, on the reliability of the sources. The results of social cognition are directly dependent on ideology and state policy. The process of cognition can occur on the basis of a clash of opposing points of view, beliefs, opinions. The sounded aspects influence the fact that researchers may have a tendency to distort the truth, and sometimes they resort to deliberate deception and falsification of information in order to obtain benefits.

The problem of errors in the process of social cognition is very relevant, N. A. Berdyaev, L. N. Gumilev [2]. Most often, in philosophical literature, error is considered as "knowledge that does not correspond to the reality of the object, but is accepted as truth, and unilaterally reflects objective reality" [8, p. 437].

The factors contributing to the occurrence of errors include the use of trial and error in the search for truth, the use of old methods in solving new problems, and the lack of complete information about the object. Sources of error can be errors that occur in the process of transition from the sensory level of knowledge to the rational. Misconceptions can arise as a result of incorrect extrapolation of someone else's experience.

One of the grounds for the occurrence of errors of social cognition is the ratio of subjective and objective factors, for example, inattention, incompetence of the subject or the result of his erroneous actions. In the process of social cognition, the researcher's worldview is of great importance, which can contribute or hinder the establishment of truth [4, p. 71].

Errors in social cognition can arise as a result of distortion of the surrounding reality. For example, an exaggerated idea of the past, present, due to an inadequate assessment of the acts committed by other people. L. N. Gumilyov emphasized: a distortion of proximity, that is, an exaggeration of recent events compared with the distant past; range distortion, which is a false impression of the insignificance of past events compared to the present; state distortion, regarded as a long-term process [3, p. 201]. These types of distortion of knowledge are also characteristic of modern researchers.

Misconceptions are caused by incorrect assessments of the situation, distortion of interpretations with one's own emotions, suspiciousness, and fantasies. All factors leading to errors must be eliminated, since they not only inhibit epistemological activity, but also do not contribute to the advancement of knowledge, inhibit the development of science, and distort true knowledge.

In order to avoid misconceptions in the process of cognition of society, G. V. F. Hegel called for relying only on proven facts [1]. E. Durkheim also argued that social phenomena must be considered as social facts, and facts, in turn, should be considered as things [3]. This position does not contradict ours, but we believe that in order to avoid misconceptions it is necessary to take not individual facts, but to consider them in the totality of the event, phenomenon under study.

So, in the process of research, we found that the features of social cognition are as follows:[9]

1. The subject and the object of knowledge coincide, in connection with which knowledge becomes self-knowledge;
2. The society is in dynamics, therefore, the establishment of social laws causes difficulties; therefore, social laws can be probabilistic in nature, which allows only relative truths to be established;
3. Social cognition affects the interests and beliefs of specific people, which means that social knowledge is valuable.

As we have already noted, the peculiarity of social cognition lies in the difficulty of comprehending the truth. Therefore, social cognition should be based on the following principles: social reality should be considered dialectically, in movement and development; social phenomena must be studied interdependently; to identify both general historical patterns and special ones; when analyzing people's activities, focus on traditional, established norms, principles, and attitudes. A research scientist should objectively assess the situation, not succumb to subjective preferences or ideological

pressure, rely on specific facts. Subject to the observance of these principles, one can obtain true knowledge about a person and society.

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

Literature: 1. Hegel G. V. F. Phenomenology of the spirit. 2012. 495 p. 2. Гумилева Л. Н. Этногенез и биосфера Земли. М. : Мысль, 1991. 496 с. 3. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, назначение. М. : Канон, 1995. 629 с. 4. Исаченко Н. Н. Источники заблуждений современного общества. *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики.* 2014. № 4. С. 69–71. 5. Кант И. Критика чистого разума. М. : Эксмо, 2014. 736 с. 6. Риккерт Г. О системе ценностей. М., 1998. 391 с. 7. Уцумиев Ю. М., Коркмазов А. Ю. Духовно-парадигматическая концепция социального познания. *Вестник Ставропольского государственного университета.* 2007. № 49. С. 194–198. 8. Энциклопедия эпистемологии и философии науки. М. : Канон +, 2009. 1248 с. 9. Social Cognition – 2018. URL: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/social-cognition>.

УДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 339.138:005.332.4

Чупахін В. С.

Магістрант 2 року навчання
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. Формування ринкової економіки на сьогодні зумовлює необхідність переорієнтації виробництва та реалізації товарів на задоволення потреб та запитів споживачів. Велика кількість спеціалістів вже визнали принципово важливу роль маркетингу, що є важливим для підприємств різних галузей економіки. Маркетинг передбачає гнучкість організаційних форм управління, постійний пошук шляхів ефективного пристосовування до ринку і впливу на споживача.

Ключові слова: маркетингова діяльність, організаційні форми, конкуренція, рентабельність, ринок, маркетингова концепція.

Аннотация. Формирование рыночной экономики на сегодня вызывает необходимость переориентации производства и реализации товаров на удовлетворение потребностей и запросов потребителей. Большое количество специалистов уже признали принципиально важную роль маркетинга, что является важным для предприятий различных отраслей экономики. Маркетинг предполагает гибкость организационных форм управления, постоянный поиск путей эффективного приспособления к рынку и воздействия на потребителя.

Ключевые слова: маркетинговая структура, организационное формирование, конкуренция, рентабельность, рынок, маркетинговая концепция.

Annotation. The formation of a market economy today necessitates a reorientation of the production and sale of goods to meet the needs and demands of consumers. A large number of specialists have already recognized the crucial importance of marketing, which is important for enterprises in various sectors of the economy. Marketing involves the flexibility of organizational forms of management, the constant search for ways to effectively adapt to the market and impact on the consumer.

Keywords: marketing activity, organization form, competition, profitability, market, marketing concept.



Актуальність дослідження полягає в тому, що нова система господарювання в Україні викликала великий інтерес з боку українських підприємців та економістів до маркетингової концепції управління на рівні підприємства, об'єднання. Закордонний досвід переконує в тому, що маркетингова концепція сприяє і вдосконаленню системи внутрішньофірмового управління, і успіху підприємства у конкурентній боротьбі.

Маркетинг передбачає гнучкість організаційних форм управління, активну заповзятливість, постійний пошук шляхів ефективного пристосування до ринку і впливу на споживача [5, с. 12].

Метою статті є розробка рекомендацій щодо удосконалення організації маркетингової діяльності підприємства та розроблення заходів стосовно її покращення в умовах конкурентного середовища.

Важливість маркетингу у діяльності підприємства досліджували С. Гаркавенко [1], Ф. Котлер [2], С. Скибінський [3] та ін.

Мета маркетингової діяльності підприємства – забезпечення рентабельності, тобто визначеної прибутковості у встановлених часових межах за рахунок максимального задоволення потреб споживачів.

Для її досягнення потрібно вирішити дві головні взаємопов'язані проблеми:

- 1) продати максимально можливу кількість товарів фірми;
- 2) дати споживачу максимум задоволення, як покупцю та користувачу. Для цього фірма цілеспрямовано формує і розвиває у споживачів бажання купувати і користуватися її товарами та послугами.

За допомогою маркетингу керівники підприємств та їх заступники отримують необхідну інформацію про споживачів, про ціни, що їх споживачі готові платити, про те, у яких регіонах місткість ринку найбільша, яка сфера діяльності є найвигіднішою для вкладання капіталу чи створення нового підприємства.

Маркетинг також дає можливість зрозуміти у який спосіб підприємство має організувати процес реалізації своєї продукції, товарів чи послуг, як належить проводити кампанію щодо їх просування на ринок, будувати стратегію реклами, формувати попит в умовах конкурентного тиску з боку інших підприємств, які функціонують на тому самому ринку [5, с. 32].

У сучасній літературі маркетинговий комплекс ототожнюють із такими складовими: товар (product), ціна (price), місце (place), просування (promotion). Кожен із цих елементів має комплексний і багаторівневий характер [1, с. 15].

Ефективність управління маркетинговою діяльністю на підприємстві залежить від ефективності функціонування системи організації маркетингу. Оскільки саме служба маркетингу повинна визначити стратегію маркетингу, здійснювати маркетинговий контроль, досліджувати ринок та формувати комплекс маркетингу фірми.

Складові товарної політики підприємства [6, с. 78].

Конкурентоспроможність товару – це сукупність споживчих властивостей товару, яка забезпечує його здатність конкурувати з аналогами на конкретному ринку в певний період часу [6, с. 98].

Конкурентоспроможність – це відносна величина, адже товар цього рівня якості може бути цілком конкурентоспроможним на одному ринку і неконкурентоспроможний на іншому.

Якість є основою конкурентоспроможності товару.

Ще одним елементом товарної політики є упаковка, яка в умовах розвинутого ринку стає дедалі дієвішим інструментом маркетингу, складовою іміджу підприємства і предметом новаторського пошуку [6, с. 57]. Упаковка є важливою частиною продукту. Це засіб або комплекс засобів для забезпечення захисту продукції і навколишнього середовища від ушкоджень та втрат, а також для полегшення процесу обігу.

Ціна і якість є найважливішими ринковими характеристиками товару для споживача. Проте їх оптимальне співвідношення ще не гарантує ринковий успіх продукції. На оцінку товару і його придбання покупцем впливають властиві людям різноманітні смаки, звички, спосіб мислення. Сукупність стійких думок (інколи суто емоційних, а не професійних) і створює імідж товару [1].

Наявність різних цінових ситуацій на ринку певним чином впливає на характер маркетингової діяльності підприємства:

- 1) Широкий асортимент продукції, різні види якої мало відрізняються за рівнем попиту і витрат;
- 2) Встановлення ціни на продукцію вперше;
- 3) Зміна конкурентами ціни на свою продукцію;
- 4) Інші обставини, що змушують підприємство змінити рівень ціни.

Через урахування цих особливостей при формуванні ціни на підприємстві ще більшою мірою ускладнюється трудомісткий процес ціноутворення. Визначаючи роль ціни в умовах маркетингу, треба нагадати, що вона виконує подвійну роль. З одного боку, ціна є головним чинником досягнення запланованої рентабельності підприємства, з іншого, подібно до реклами, є інструментом стимулювання попиту при реалізації продукції [4, с. 88].

Фірми підходять до питання ціноутворення по-різному, але незалежно від того, яким чином формуються ціни на продукцію, до уваги беруться деякі загальноекономічні критерії, які визначають відхилення від рівня цін ввєрх чи вниз від споживчої вартості товару [3]. Загальний алгоритм методики розрахунку ціни простий, і його можна подати у вигляді послідовності таких етапів (табл. 1).

Таблиця 1

Алгоритм методики розрахунку ціни

№	Послідовність етапів	Значення
1	постановка завдань ціноутворення	орієнтація на фінансовий стан споживача
2	оцінка витрат	аналіз витрат на виробництво
3	визначення попиту	прогнозування необхідності товару для споживачів
4	аналіз цін і товарів конкурентів	вивчення ринку та порівняння з конкурентами
5	вибір цінової стратегії	розрахунок даних та визначення стратегії свого підприємства
6	вибір методу ціноутворення	прийняття рішення щодо поведження на ринку
7	встановлення кінцевої ціни на товар	адаптація оптимальної ціни для споживачів та підприємства

Отже, цінова політика підприємства – це складний процес, який передбачає врахування багатьох факторів.

Завершальним елементом комплексу маркетингу є маркетингові комунікації. Просування товару на ринок здійснюється за допомогою системи маркетингових комунікацій (СМК), яка охоплює будь-яку діяльність підприємства, спрямовану на інформування, переконання та нагадування споживачам про свої товари, стимулювання їх збуту і створення позитивного іміджу підприємства в очах громадськості. Основними елементами СМК є:

- 1) реклама;
- 2) «паблік рілейшнз» (дослівно «взаємини з громадськістю»);
- 3) персональний продаж;
- 4) стимулювання [2, с. 127].

Контроль маркетингу включає контроль результатів маркетингової діяльності фірми та маркетинговий аудит (аудит зовнішнього середовища цілей та стратегій маркетингу, маркетингових заходів та організаційної структури маркетингу).

Науковий керівник – канд. екон. наук, викладач Бойко Н. О.

Література: 1. Андреева О. Д. Технология бизнеса: маркетинг : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М – НОРМА, 2014. 255 с. 2. Астахова І. Е. Маркетинг : навч. посіб. Харків : ХНЕУ, 2006. 208 с. 3. Балабанова Л. В. Маркетинг : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 543 с. 4. Бернет Дж. Маркетинговые коммуникации: интегрированный подход. СПб. : Питер, 2011. 864 с. 5. Близнюк С. В. Стратегічний маркетинг торговельної фірми: Методичні і організаційні аспекти управління. Київ : Логос, 2006. 200 с. 6. Бородкіна Н. О. Маркетинг : навч. посіб. Київ : Кондор, 2017. 362 с. 7. Орлов П. А. Государственное регулирование экономики как важная составляющая становления социально ответственного маркетинга и повышения конкурентоспособности продукции // Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія / за ред. В. С. Пономаренка, М. О. Кизима, О. М. Тищенко. Харків : ФОРМ Лібуркіна Л. М. ; ВД «ІНЖЕК», 2009. С. 50–54.

GENERAL PROVISIONS ON ECONOMIC OBLIGATIONS AND ITS TYPES

UDC 658.115.31

Ye. Shekhovtsova

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

Annotation. General term of economic obligations and the reason for its appearance are reviewed. Five main types of economic obligations, their subjects and objects are comprehensively analyzed. Differences between economic obligations are emphasized.

Keywords: obligations, economic obligations, creditor, debtor, obligated party, managed party, legal facts, economy, regulation.

Анотація. Комплексно розглянуто строк господарських зобов'язань та причину його появи. Проаналізовано п'ять основних видів господарських зобов'язань, їх суб'єктів та об'єктів. Підкреслено відмінності між економічними зобов'язаннями.

Ключові слова: зобов'язання, господарські зобов'язання, кредитор, боржник, зобов'язана сторона, керована сторона, юридичні факти, економіка, регулювання.

Аннотация. Комплексно рассмотрены хозяйственные обязательства и причины их появления. Проанализированы пять основных видов хозяйственных обязательств, их субъектов и объектов. Подчеркнуты различия между экономическими обязательствами.

Ключевые слова: обязательства, хозяйственные обязательства, кредитор, должник, обязанная сторона, управляемая сторона, юридические факты, экономика, регулирования.

Formulation of the problem. Economic obligations is a huge part of the daily life of many people, who do not understand even this term, based on the stereotypical thinking about the term "obligation", which is often used in different meanings. Sometimes it is understood as an agreement between persons that is a contract. In some cases, it means a debt to a person. In addition, the legal literature uses the concept of "binding law", which can be defined as a set of legal rules governing public relations in the transfer of property, performance of works, services, compensation.

Economic obligation regulates all business relations among:

- 1) Citizens themselves
- 2) Among citizens with any organizations
- 3) Enterprises among themselves, in most cases, are in the form of binding and legal relations.

An economic obligation is an obligation, which arises between an economic entity and another participant(s) of economic relations on the grounds provided by Economic.

Code, whereby one entity (obliged party, including the debtor) must perform an economic or managerial-economic action for the benefit of another entity (to perform work, transfer property, pay money, provide information, etc.), or to refrain from certain actions and another entity (the controlled party, including the creditor) has the right to claim from the obliged party to fulfill its obligations [1].

Economic obligations arise both from economic agreements concluded based on a government order or other management act, and from contracts concluded at the desire of participants in economic relations.

Economic and contractual obligations arise from economic agreements concluded between economic entities containing the corresponding economic rights and obligations necessary to achieve the objectives, the requirements to be met by the parties in fulfilling their mutually agreed obligations.

Of course, a legal structure, including a management act and a contract based on it, is the basis for the occurrence of an economic obligation. In such cases, the emergence and existence of obligations require both legal facts – an administrative act and a contract. In the absence of any of these, there can be no future obligation and no economic obligation [2].

The basis for the emergence, content or termination of economic obligations are legal facts, that is, specific life circumstances, with which the law links the emergence, content or termination of legal relationships. Therefore, the content of the economic obligation in such cases is determined, along with the law, not only by the contract, but also by the administrative act based on which it is concluded.



Treaties, agreements and administrative acts are legitimate actions intended to promote the development of economic turnover. The implementation of illegal activities in the sphere of economic circulation worsens its normal functioning. In order to eliminate the negative consequences caused by these unlawful actions, the law associates with them the occurrence of a special type of obligations. As the basis for the emergence of such obligations are the illegal actions. Although such obligations arise from misconduct, they are aimed at achieving a legitimate result – the restoration of disturbed property of the participants of economic turnover.

Obligations resulting from unjust enrichment are aimed at achieving the same result. Thus, a person, who without the statutory, other legal acts or agreement of the grounds acquired or retained the property at the expense of another person, is obliged to return to the latter unjustly acquired or stored property (unjust enrichment).

Economic obligations can also be triggered by events, such legal facts that are not dependent on the will of the people. Often, an event does not give rise to an obligation, but only gives rise to certain obligations and obligations of the parties within the framework of that obligation. For example, the occurrence of such an insured event as a flood entails the obligation of the insurer to pay insurance indemnity to the person whose property is insured against floods, and the latter's right to demand from the insurer to pay him this indemnity.

The reasons for economic obligations arising:

- 1) Directly from the law or other normative legal act regulating economic activity;
- 2) From the act of management of economic activity;
- 3) From an economic contract and other agreements provided for by law, as well as from agreements not provided for by law, but which do not contradict it;
- 4) as a result of causing damage by a business entity or to a business entity; the acquisition or preservation of the property of an entity or by an entity at the expense of another person without sufficient grounds;
- 5) as a result of the creation of objects of intellectual property and other actions of the subjects, as well as a result of events with which the law links the occurrence of legal consequences in the sphere of economic activity (Article 174 of the Economic Code) [1].

In the vast majority of economic obligations, each party to the economic obligations is both a creditor and a debtor, since on the one hand he has the rights provided by law, and on the other, the duty to perform certain actions (supply of goods, performance of services, capital construction, leasing, etc.).

To explain in daily example; when your company rents an apartment or if your logistic company is hired to transport some goods, these are economic obligations.

The main types of economic obligations are property and economic obligations (Article 175 of the Economic Code of Ukraine) and organizational and economic obligations (Article 176 of the Economic Code of Ukraine). In addition, the Economic Code of Ukraine formulated the concept of social and communal obligations (Article 177 of the Economic Code of Ukraine) and public obligations (Article 178 of the Civil Code of Ukraine), as well as economic and contractual obligations (Article 179 of the Civil Code of Ukraine.)

According to Art. 175 of the Economic Code of Ukraine, property and economic are recognized civil obligations arising between the participants of economic relations in the course of economic activity, on the basis of which the obliged party must perform a certain economic action for the benefit of the other party or refrain from certain action, and the managed party has the right to require the obligated party to perform its duty.

As in any relative legal relationship in a property and liability obligation, the obliged person must carry out in the favor of the managed person active positive actions: to perform work, transfer property, pay money, etc. The statutory duty to refrain from taking specific actions in the obligation is additional (for example, the landlord must refrain from obstructing the tenant in the use of the property).

Object is a certain economic action - production and sale of products, performance of works, provision of services, transfer of property, payment of money, etc. or refraining from certain action.

Subjects of performance of the economic obligation are called the debtor and the creditor.

- 1) Economic entities – economic organizations, legal entities, state, communal and other enterprises, other legal entities that carry out economic activities and are registered in accordance with the procedure established by law;
- 2) Citizens of Ukraine, foreigners and stateless persons who carry out business activities and are registered as entrepreneurs under the law;
- 3) Branches, representative offices, other separate subdivisions of economic organizations (structural units) formed by them for carrying out economic activity;
- 4) Non-business entities – legal entities;
- 5) Bodies of state power, bodies of local self-government, endowed with economic competence [3].



Unlike property and economic obligations (which to some extent are similar to civil obligations), organizational and economic obligations are a new phenomenon in modern Ukrainian law.

Organizational and economic are economic obligations arising in the process of managing an economic activity between an economic entity and an entity with economic powers, whereby the obliged party must exercise a certain management and economic (organizational) action to benefit the other party or refrain from specific action, and the managed party has the right to demand from the obliged party the performance of its duty (Article 176 of the Economic Code of Ukraine) [1].

Bodies of general competence include state bodies of legislative and executive power, bodies of local and regional self-government. These are: the Verkhovna Rada of Ukraine, the Cabinet of Ministers of Ukraine, the Verkhovna Rada and the Council of Ministers of the Autonomous Republic of Crimea; regional and district councils and state administrations; Local self-government bodies are village, township, city councils and their executive committees. In exercising their functions of organization of management, the bodies of general competence, as a rule, do not enter into direct economic relations with the entities of the main link, but act through their structural units engaged in economic management – bodies of special economic competence [3].

Organizational and economic obligations can appear between:

- The entity and the owner (the founder of the entity);
- The entity and a public authority, a local government body with economic competence for that entity;
- Business entities that jointly organize business associations or business associations, and the governing bodies of such associations or companies;
- Entity and its subsidiary entity;
- In other cases stipulated by the Civil Code of Ukraine, other legislative acts or constituent documents of the entity [4].

Organizational and economic obligations of the entities may arise from the contract. According to Art. 26 of the Law of Ukraine "On Economic Entities" of 19.09.1991, the founders of a joint stock company enter into an agreement between them, which defines the procedure for their joint activity to create a joint stock company, liability to persons who subscribe to the shares and third parties [5].

Organizational and economic obligations may take the form of a contract. Thus, economic entities have the right to carry out economic activities together in order to achieve a common goal, without the formation of a single economic entity, under the conditions specified in the agreement on joint activity. At the same time, the types of activities can be various; the main thing is that these activities are not prohibited by the current legislation.

Please keep in mind, that the organizational and economic obligations of the parties will not be the debtor and creditor, as in the economic and economic obligations, but the obliged party and the managed party.

The object of the organizational and economic obligation will not be an economic action, but a managerial-economic (organizational) action.

Social and communal obligations: economic entities are obliged, at the expense of their local government, to create, in accordance with the law, special workplaces for disabled persons and organize their professional training. Economic entities, in accordance with p. 4 of Art. 175 of the EC, may, regardless of the statutory purpose of their activities, assume obligations on economic assistance in solving social development of settlements of their location, in the construction and maintenance of social and cultural objects, and objects of communal services and consumer services, to submit other economic assistance in order to solve local problems. Business entities have the right to participate in the formation of appropriate funds of local councils, unless other provided by law, and in carrying out work on integrated economic and social development of territories (Art. 177 of the EC) [1].

Such voluntary commitments are not grounds for their mandatory performance requirements. Thus, it is about charity and its specific forms: patronage and sponsorship. Charity means the voluntary selfless donation of individuals and legal entities in the form of providing material, financial, organizational and other charitable assistance.

In addition to the voluntary fulfillment of social and communal obligations, economic entities are obliged, at their own expense, to create special jobs for persons with disabilities and to organize their vocational training. Such an order may be contained in a decision of the local council or in a legislative act.

Public obligations: with the subject of economic activity, which, in accordance with the law and its constituent documents, is obliged to carry out works, provide services or sell goods to anyone who applies for it legally, has no the right to refuse the performance of works, the provision of services, the sale of goods in the presence of such an opportunity or to give preference to one consumer to others, except in cases provided by law (Art. 178 of the EC) [1].

Public is an obligation in which one party – an entrepreneur, undertakes the obligation to sell goods, perform works or provide services to anyone who accesses them (retail, public transportation, communications, medical, hotel, banking,



etc.). The content of a public obligation is the same for all consumers, except for those who have been granted the relevant benefits by law. An entrepreneur has no right to give preference to one consumer over another to conclude a public contract, unless otherwise provided by law. In addition, the entrepreneur has no right to refuse to conclude a public contract if he has the opportunity to provide the consumer with relevant goods (works, services).

Thus, different types of obligations in different life or work situation may occur and it is important to see the difference between such similar concepts as property and economic and organizational and economic obligations.

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

Literature: **1.** Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/>. **2.** Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. / О. В. Петришин (відп. ред.) та ін. Т. 3 : Загальна теорія права. Харків : Право, 2017. 922 с. **3.** Мачуський В. В., Постульга В. Є. Господарське законодавство : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2004. 275 с. **4.** Енциклопедичний довідник майбутнього адвоката : у 2 ч. / за заг. ред. С. Ф. Сафулька. Київ : Ін Юре, 2008. Ч. 2. 832 с. **5.** Про господарські товариства : Закон України від 19.09.1991 №1576-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.



EMOTIONAL INTELLIGENCE AS THE SOURCE OF HUMAN CONSCIOUSNESS ITS ASPECTS IN THE FORMATION OF PERSONALITY

UDC 159.91

A. Shliakhta

The 3rd course student
of the Faculty of management and marketing of KhNUE S. Kuznets

Annotation. *The aspects of influence on the development of emotional intelligence are analyzed. The key concepts of forming an emotional state in relation to the character of a person are investigated. Features and areas of emotional memory use are considered.*

Keywords: *psychology, emotional intelligence, consciousness, emotional memory, society, feelings, communication, spiritual state, development, subjectivity.*

Анотація. *Проаналізовано аспекти впливу на розвиток емоційного інтелекту. Досліджено ключові поняття формування емоційного стану щодо характеру людини. Розглянуто особливості та сфери вжитку емоційної пам'яті.*

Ключові слова: *психологія, емоційний інтелект, усвідомленість, емоційна пам'ять, соціум, почуття, комунікації, духовний стан, розвиток, суб'єктивність.*

Аннотация. *Проанализированы аспекты влияния на развитие эмоционального интеллекта. Исследованы ключевые понятия формирования эмоционального состояния в соотношении к характеру человека. Рассмотрены особенности и сферы применения эмоциональной памяти.*

Ключевые слова: *психология, эмоциональный интеллект, осознанность, эмоциональная память, социум, чувства, коммуникации, духовное состояние, развитие, субъективность.*



Introduction. Emotional intelligence is the key part of human being. It is the capability of individuals to recognize emotions, to understand the intentions, tools of motivation and desires of others and their own, as well as the ability to manage their emotions and the emotions of others in order to solve practical problems. In some way it can be called a soul, as here our character, reactions, behavior are based. Moreover, thinking, consciousness, feelings, will and decisions that person makes depend directly on his mental state. In other words, emotional intelligence affects all aspects of inner world of an individual. From this point of view, human is what his emotions are.

“I don't want to be at the mercy of my emotions. I want to use them, to enjoy them, and to dominate them” [1].

Many psychologists and scientists have discovered the topic of memory on their works. They are: D. Goleman, V. S. Merlin, D. Schacter, A. D. Baddeley and others.

The purpose. Emotional intelligence is the way of estimation a success of a person in private life or in career. Depending on the level of social training person could have or have not the ability to interpret the situation correctly and influence on it. People with a high degree of emotional intelligence intuitively grasp what other people want and need, know their strengths and weaknesses, resist stress and are charming.

Results. According to Daniel Goleman [2], an American psychologist who helped to popularize emotional intelligence, there are five key elements to it:

- self-awareness;
- self-regulation;
- motivation;
- empathy;
- social skills.

Therefore, the more a person, as a leader, manage each of these areas, the higher his emotional intelligence. For properly understanding it is better to analyze some of this principles.

Self-consciousness is characteristic of not only of the individual, but also of a society, class, social group, nation, when they rise to an understanding of their position in the system of social relations, their common interests and ideals. In self-consciousness, a person distinguishes himself from the whole surrounding world, determines his place in the cycle of natural and social events. Self-consciousness is closely connected with reflection, where it reaches the level of theoretical thinking.

In the course of socialization, the communication of a person with people, groups, and society as a whole is expanding and deepening. The image of “I”, or self-consciousness (self-image), does not occur immediately in a person, but develops gradually throughout his life under the influence of numerous social influences and includes 4 components [3]:

- consciousness of distinguishing oneself from the rest of the world;
- the consciousness of «I» as the active principle of the subject of activity;
- consciousness of the mental properties, emotional self-esteem;
- socio-moral self-esteem, self-esteem, which is formed on the basis of accumulated experience of communication and activities.

There is also an opposite point of view [4] according to which self-consciousness is the highest kind of consciousness that has arisen as a result of the development of consciousness. It is not consciousness that is born from self-knowledge, from “I”, but self-consciousness arises during the development of personality consciousness.

Self-regulation implies an assessment of the situation and the adjustment of the activity by the person himself, and accordingly the adjustment of the results of the activity. Self-regulation can be arbitrary and involuntary. In other words, it is the management of the psycho-emotional state, which is achieved through the influence of a person on himself with the help of words, mental images, as well as control of muscle tone and breathing.

Arbitrary implies conscious regulation of behavior in order to achieve the desired goal. Conscious self-regulation allows a person to develop the individuality and subjectivity of his activity, that is, life. Involuntary is aimed at survival. These are subconscious defense mechanisms [5].

Normally, self-regulation develops and is formed along with the personal maturation of a person. But if a person does not develop, a person does not learn responsibility, self-consciousness either does not develop, then self-regulation, as a rule, suffers. The development of self-regulation means personal development.

In maturity, due to self-regulation, emotions are subordinated to the intellect. From this point of view, the degree of the development of once self-regulation shows emotional intelligence abilities.

Another aspect of surveyed theme is called emotional memory- memory on emotionally tinged events. Experienced and stored feelings act as signals, either encouraging action or holding back actions that have caused negative experiences



in the past. Emotional memory may be stronger than other types of memory: sometimes only a feeling, an impression, remains from long-past events.

It is established that events of extreme importance trigger a special mechanism of emotional memory, which records everything that a person is experiencing at the moment. Such memories are called "bright memory". Recent studies have shown that the hormones of adrenaline and noradrenaline are involved in the storage of emotional memories, while they do not participate in the storage of ordinary memories [6]. Thus, emotionally tinged memories are stored by a mechanism that is different from the storage mechanism of neutral memories.

Sometimes, on the basis of emotional memory so-called unaccountable emotions, caused by unconscious stimuli, can develop. They can occur in extreme conditions, with hard work, mental fatigue, etc.

Emotional memory is the memory of the soul. It contains information about meetings, separation, gifts, about everything related to communication.

Emotional memory determines the reproduction of a certain sensory state with repeated exposure to the situation in which the emotional state appeared first. It is important to emphasize that this state is reproduced in combination with the elements of the situation and the subjective attitude towards it. The peculiarities of this memory are in the speed of formation of the tracks, their special strength and involuntary reproduction. There are allegations that sensual memory, on the basis of which emotional memory develops, is already present in a six-month-old child and reaches its peak by three to five years [7]. It is based on caution, sympathy and antipathy, as well as the primary sense of recognition («familiar» and «alien»). Strong, emotionally colored impressions man keeps the longest. Investigating the stability of emotional memory, V. N. Myasishchev noted that when students were shown pictures, the accuracy of their memorization depended on their emotional attitude – positive, negative, or indifferent. With a positive attitude, they memorized all 50 paintings, with a negative only 28, and with an indifferent – only 7.

Conclusion. Emotional memory is different in the way it is almost never accompanied by an attitude towards a revived feeling like a recollection of a previously experienced feeling. Thus, a person, frightened or bitten by a dog in childhood, is then frightened at every meeting with a dog, but does not realize what this feeling is connected with. Random reproduction of feelings is almost impossible. Along with capturing the sensory state that accompanied the perception of this or that information, emotional memory provides quick and durable memorization of the information itself that caused this emotional state. However, it is not always possible to rely on the accuracy of its preservation.

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

Literature: 1. Wilde O. The Picture of Dorian Gray. London : Penguin Books, 2003. 67 p. 2. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ // From the Library of Unviolent Revolution "Unviolent Peacemaker», 2011. P. 106–117. 3. Merlin V. S. Theory of integral individuality // Packaging Technology and Science, 2008. P. 213–237. 4. Rubinstein S. L. Being and consciousness. Massachusetts : Allyn and Bacon, 2000. 302 p. 5. Syrensky V. I., Rodina E. A. Psychophysiology of Health: A book for teachers, psychologists, and parents. East Lansing : Michigan State University, 2003. 236 p. 6. Zinchenko T. P. Memory in experimental and cognitive psychology. Moscow : Pedagogy, 1983. P. 89–96. 7. Myasishchev V. N. Relationship Psychology: Selected Psychological Works. California : Empirical Press, 2004. P. 27–43.



MONOPOLISTIC FORMATIONS IN THE INDUSTRIAL PRODUCTION

UDC 159.91

A. Shliakhta.

The 3rd course student
of the Faculty of management and marketing of KhNUE S. Kuznets

Annotation. *The main types of activity of monopolistic structures in the economic system are comprehensively reviewed, the features of the functioning of monopolies in the domestic production economy are analyzed. The natural monopoly, the peculiarities of its functioning, the scope of distribution and state regulation are analyzed.*

Keywords: *monopoly, natural monopolies, competition, industry, economy, market, regulation.*

Анотація. *Комплексно розглянуто основні види діяльності монополістичних структур в економічній системі, проаналізовано особливості функціонування монополій у вітчизняній виробничій економіці. Розібрано природну монополію, особливості її функціонування, сфери поширення та державне регулювання.*

Ключові слова: *монополія, природні монополії, конкуренція, промисловість, економіка, ринок, регулювання.*

Аннотация. *Комплексно рассмотрены основные виды деятельности монополистических структур в экономической системе, проанализированы особенности функционирования монополий в отечественной производственной экономике. Разобрана естественная монополия, особенности ее функционирования, сферы распространения и государственное регулирование.*

Ключевые слова: *монополия, природные монополии, конкуренция, промышленность, экономика, рынок, регулирование.*

Formulation of the problem. The level of development of the Ukrainian economy mainly depends on activities of enterprises belonging to either small business or monopoly entities. The monopolistic nature of the national economy is closely linked to the formulation of most monopolies starting before the 1990s. With the beginning of transition of Ukraine to the economy market it turned out that the existing level of monopolization of the economy in the state not only complicates the conduct of economic activity by economic entities in general, but is becoming an obstacle to creating a competitive environment in the national economy in particular.

There are a number of publications that have addressed this issue by the authors. These include A. Melnikov (peculiarities of national monopoly), V. Poluyanov (monopolization of industry), G. Filyuk (natural monopoly), S. Kruk (the state and some tendencies of changes of competitive conditions in the economy of Ukraine), etc. Despite the already carried out results of the studies, the national economy for monopolization over past few years remains unanalyzed.

The aim of the study is to discover the Ukrainian market, to consider the main characteristics of the branch structure of monopolies and the financial features of their non-competitive activity in the Ukrainian economy, to analyze committed antitrust violations and norms of legal regulation. In view of this, more attention was paid to the problem of the functioning of monopolies. The purpose of this study is to identify the main trends in the development of monopolies in the Ukrainian economy and to analyze the vast majority of monopolies, which are found in almost every industry.

Monopoly recognizes the dominant position of an entity that enables it to restrict competition on the market of a particular product (works, services) on its own or with other entities (Economic Code, art. 27, p.1) [1]. The market in which the monopoly operates is called a monopoly market.

The monopolist fully meets the needs of the market for a particular product. It occurs where there are barriers to entry. The products are homogeneous and have no close substitutes. The price for monopoly products is economically unreasonable (high). To consider another way of designation, it can be said that monopoly is defined as a branch, as it takes place in a whole economical market and it is holistic and indivisible.

From a dynamic standpoint approach by J. Schumpeter's assessment of competition and monopoly this term was considered as engine of economic development. The scientist believed that: "monopolies have the necessary funds to invest in innovation and are more likely to pursue the long-term development." In terms of dynamic performance, the competitive structure of the market is less progressive than monopolistic. He wrote: "The introduction of new production methods and new products from the beginning is incompatible with perfect competition. This means, the things, which we call economic progress, are incompatible selfsame." [2, p. 151].



On a number of grounds, pure monopoly and perfect competition are the opposites, two extreme situations in the industry. Some particular features are listed in table 1.

Table 1.

Comparative characteristics of some attributes of pure monopoly and competition.

No.	Distinguishing features	For the monopolist	For the perfect competitor
1	Industry Competitors	None	Many
2	The share of sales in market demand and the share of production in the market supply	100%	Minor to industry sizes, typically, less than 1%
3	Sizes of the enterprise	Large	Small
4	Close substitutes in an industry or other industries	None	Many
5	Potential competition	Limited due to high entry barriers	Exist due to a lack of entry barriers
6	Market power	Significant	None

Sources of monopoly power (factors of monopolization), creating high entry barriers to potential competitors and allowing to stay the only enterprise in the industry for some period of time may be:

- economies of scale on which the only one company is able to meet industry demand;
- copyrights, patents for inventions, licenses for their using right;
- innovations;
- exclusive rights to conduct any type of activity, received from the state;
- high import duties;
- private ownership of land, creating control over raw materials, unique natural resources, etc. [3].

There are different concepts in monopolistic discovery.

According to the Law of Ukraine of April 20, 2000 No. 1682-III "On Natural Monopolies" a natural monopoly is a "state of the commodity market in which the demand satisfaction is more efficient if there is no competition due to technological peculiarities of production (in connection with a significant decrease in production costs per unit of goods as production increases), and goods (services) produced by natural monopoly entities cannot be replaced by consumption of other goods (services), and therefore demand for this in the commodity market is less dependent on changes in prices for these goods (services) than the demand for other goods (services)" [4].

Such monopolies exist in different countries, for example, in the field of water, gas, energy supply of cities and regions, in the field of postal services, etc.

Monopolies are called open, in case if their sources of monopoly power cannot provide them with a long-term monopoly position (for example, innovation, unfair competition or lack of awareness of buyers, as a rule, they are provided by temporary monopoly advantages).

Closed monopolies are those that fear less potential competition, more durable and based on more stable barriers (for example, existing ownership of a unique plot of land) [5].

Abuse of a monopoly position is:

- the imposition of such terms of the contract which put counterparties at a disadvantage or additional conditions not relevant to the subject of the contract, including the imposition of goods not required by the counterparty;
- the restriction or cessation of production, as well as the removal of goods from circulation in order to create or maintain a market deficit or to establish monopoly prices;
- other actions taken to obstruct market access (exit from the market) of economic entities;
- setting monopoly or discriminatory prices (tariffs) for their goods, which leads to a violation of consumer rights or restricts the rights of individual consumers;
- setting monopoly prices (tariffs) for their goods, which leads to restriction of competition (art. 29) [1].

Natural monopoly arises from objective reasons. Firstly, it may occur when the entire volume of a particular product or service is the product of one or more firms. In this case, competition is either impossible or undesirable (for an example, in energy, metro). Secondly, this form of monopoly arises in agriculture and extractive industries.

Thus, on the one hand, the reason for the existence of a natural monopoly is allegedly legislative, since the state makes it impossible to compete in certain areas of economic activity. However, on the other hand, the legislative granting



of exclusive rights and attribution of economic activity to a natural monopoly applies only to those types in which the economic efficiency of concentration of production is observed. Since the economic efficiency of concentration of production is observed in a considerable part of production, and the need to grant exclusive rights, called the natural monopoly, is declared only in cases of undesirable competition from the point of view of society, the reason for the natural monopoly is still legislative in nature [6].

In the areas of economic activity that belong to natural monopolies, the most effective scale of production of goods fully meets the relevant demand. Because of this, the division of production between two or more manufacturers will cause the production scale of each to fail to ensure efficient operation. An important characteristic of natural monopolies is that they can be temporary, since certain changes can lead to the disappearance of objective conditions for its existence. According to the well-known Polish economist L. Balcerowicz the disappearance of objective conditions for the existence of natural monopolies occurs under the influence of technological progress and the progress of practical economic thought [7].

The Antimonopoly Committee of Ukraine is a state body with a special status whose purpose is to provide state protection of competition in business and in the field of public procurement (art. 1) [8].

The main task of the Antimonopoly Committee of Ukraine is to participate in the formation and implementation of competition policy in the part of: exercising state control over compliance with the legislation on protection of economic competition on the basis of equality of economic entities according to the law and priority of consumer rights, prevention, detection and termination of violations of the legislation on protection of economic competition; control over concentration, coordinated actions of economic entities and regulation of prices (tariffs) for goods produced (sold) by natural monopoly entities; promotion of fair competition; methodological support of application of the legislation on protection of economic competition; control over the creation of a competitive environment and the protection of competition in the field of public procurement.

Conclusions. The peculiarities of the monopoly that emerge from the analysis confirm the thesis that these structures dominate within the national economy. Monopolies, for the most part, have both economic and political significant impact. In addition, the activities of a large number of monopolies are related to the advocacy of certain oligarchic circles or a certain state policy.

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

Literature: 1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15>. 2. Капитализм, социализм и демократия / предисл. и общ. ред. В. С. Автономова. М. : Экономика, 1995. 540 с. 3. Микроэкономика : учеб. пособие / под ред. А. В. Бондаря, В. А. Воробьева. Мн. : БГЭУ, 2007. 415 с. 4. Закон України «Про природні монополії» від 20.04.2000 № 30 // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 30. Ст. 238. 5. Хайман Д. Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. М. : Финансы и статистика, 1992. Т. 2. 364 с. 6. Полуянов В. П. Монополізованість промисловості України і тенденції формування ринкових суб'єктів господарювання. *Економіка України : політ.-екон. журнал*. 2001. № 9. С. 36–42. 7. Лагутін В., Зігліна Ю. Природні монополії і суміжні ринки в Україні: Особливості функціонування та ймовірні сценарії реформування. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 9. С. 45–56. 8. Закон України «Про Антимонопольний комітет України» від 02.08.2017 № 50 // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3659-12>.



ВИДИ НАСИЛЬСТВА НАД ДІТЬМИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЦІ ДІЇ

УДК 347.635.1

Шматкова Д. О.

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

Анотація. Статтю присвячено вирішенню проблеми насильства над дітьми зі сторони батьків в сім'ї, визначено види відповідальності за ці дії, а також запропоновано розглянути низку правових документів, які допоможуть дитині захистити себе від насильницьких дій дорослих.

Ключові слова: сім'я, насильственні дії над дітьми зі сторони батьків, кримінальна та інші види відповідальності.

Аннотация. Статья посвящена решению проблемы насилия над детьми со стороны родителей в семье, определены виды ответственности за эти действия, а также предложено рассмотреть ряд правовых документов, которые помогут ребенку защитит себя от насильственных действий взрослых.

Ключевые слова: семья, насильственные действия над детьми со стороны родителей, криминальная и другие виды ответственности.

Annotation. This article is devoted to solving the problem of violence against children by parents in the family, the types of responsibility for these actions are identified, and it is proposed to consider a number of legal documents that will help the child protect himself from the violent actions of adults.

Keywords: family, child abuse by parents, criminal and other types of responsibility.

Сім'ю чинне українське законодавство визначає як осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Сім'я є первинним та основним осередком суспільства. подружжя вважаються сім'єю і тоді, коли у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням не мають можливості проживати разом [1].

Насильство над дитиною є дуже поширеною проблемою у всьому світі, майже в кожній родині один з батьків чи опікунів підіймав руку на свою дитину.

На цей період часу причини насильства в сім'ї, всі його прояви досліджувало багато вчених, серед яких можна назвати праці таких учених, як: В. Д. Губін, О. М. Гумін, О. В. Бойко, А. В. Запорожець, А. П. Закалюк, О. В. Ковальова та ін.

Стаття 15 Закону України «Про попередження насильства в сім'ї» передбачає відповідальність за його вчинення. Особи, які вчинили насильство в сім'ї, несуть кримінальну, адміністративну або цивільно-правову відповідальність відповідно до закону. У цій статті ми пропонуємо розглянути детальніше саме кримінальну відповідальність [2].

Питання належного виховання дітей, досягнення порозуміння між батьками і дітьми завжди були важливими й актуальними. У ст. 51 Конституції України сказано, що батьки зобов'язані утримувати дітей до їх повноліття [3]. Зміст виховання, відповідальність батьків за розвиток дитини у сім'ї визначає ст. 59 Закону України «Про освіту»: виховання у сім'ї є першоосновою розвитку дитини як особистості; на кожного з батьків покладається однакова відповідальність за виховання, навчання і розвиток дитини; батьки та особи, які їх замінюють, зобов'язані: постійно дбати про фізичне здоров'я, психічний стан дітей, створювати належні умови для розвитку їх природних здібностей; поважати гідність дитини, виховувати працелюбність, почуття доброти, милосердя, шанобливе ставлення до державної та рідної мови, сім'ї, старших за віком [4].

На підставі положень Конституції України і Конвенції ООН про права дитини 26 квітня 2001 р. в Україні був прийнятий Закон «Про охорону дитинства», який визначає останню стратегічним загальнонаціональним пріоритетом і з метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та всебічний розвиток встановлює основні засади державної політики у цій сфері [5].

Так, у ст. 10 Закону України «Про охорону дитинства» зазначено, що кожній дитині гарантовано право на свободу, особисту недоторканність і захист гідності. Дисципліна і порядок у сім'ї, навчальних закладах мають забезпечуватися на принципах, що ґрунтуються на взаємоповазі, справедливості і виключають приниження честі та гідності дитини [5].



Жорстоке поводження з дітьми і зневага їхніми інтересами можуть мати різні види і форми, але їх наслідками завжди є серйозний збиток для здоров'я, розвитку і соціалізації дитини, нерідко й загроза її життю чи навіть є причиною смерті. Найпоширенішим видом відповідальності, що сьогодні застосовується за насильство над дитиною, є саме кримінальна.

Кримінальна відповідальність за діяння, що становлять насильство над дитиною в сім'ї або за її межами, настає згідно з Кримінальним кодексом України від 5 квітня 2001 року (далі – КК). Кодекс орієнтований на захист дитини від будь-яких форм фізичного, психологічного, сексуального, економічного та соціального насильства над дитиною в сім'ї або поза нею та постійно вдосконалюється в цьому напрямку. Дії, які складають жорстоке поводження з дитиною, враховуючи комплексний характер цього поняття, можуть містити склади злочинів, передбачених статтями Кримінального Кодексу України. Насамперед, до переліку дій, які можна розглядати як жорстоке поводження з дітьми та за які передбачено кримінальну відповідальність, слід віднести: доведення до самогубства (ст. 120 КК); неналежне виконання обов'язків щодо охорони життя та здоров'я дитини (ст. 137 КК); схилення неповнолітніх до вживання одурманюючих засобів (ст. 324 КК); розбещення неповнолітніх (ст. 156 КК); погроза вбивством (ст. 129 КК); зґвалтування (ст. 152 КК); злісне невиконання обов'язків по догляду за дитиною або за особою, щодо якого встановлена опіка чи піклування (ст. 166 КК); схилення неповнолітніх до вживання наркотичних засобів, психотропних речовин або її аналогів (ст. 323 КК); необережне тяжке або середньої тяжкості тілесне ушкодження (ст. 128 КК) [6].

Для забезпечення належного захисту прав у разі виникнення насильства у сім'ї пропонуємо розглянути його види, які є найрозповсюдженішими.

Так, фізичне насильство передбачає нанесення дитині батьками чи особами, що їх замінюють, вихователями чи іншими особами фізичних травм, будь-яких фізичних ушкоджень, що завдають збиток здоров'ю людини, порушують їх розвиток чи можуть позбавити життя. Фізичне насильство з боку дорослих може включати не тільки побої, а також залучення дитини до вживання алкоголю, наркотиків, а також спроби удушення чи втоплення дитини.

По-друге, це насильство у сексуальному плані над дитиною, тобто використання дитини (дівчинки чи хлопчика) дорослою особою для задоволення сексуальних потреб чи отримання вигоди.

По-третє, психічне або емоційне насильство – це постійна чи періодична словесна образа дитини, погрози зі сторони батьків або дорослої особи, опікунів.

Найчастіше, приниження людського достоїнства дитини, також обвинувачення її в тому, що вона не робила, демонстрація нелюбові, ворожості до дитини при інших людях.

Ми згодні з думкою Ковальової О. В. [7], що насильство в родині найчастіше виникає через якісь проблеми, зародки яких були ще в самому початку відносин між людьми. Наприклад, коли жінка вимушена вийти заміж за чоловіка, якого не кохає, та народжує йому дитину, яку не бажає. Ця дитина буде приносити тільки погані спогади, що пов'язані з цим чоловіком, внаслідок чого жінка постійно бачить в своїй рідній дитині лише ворога.

Насильство в родині є дуже поширеною проблемою як в Україні, так і майже в усьому світі, що свідчить про необхідність дослідження цього негативного явища в суспільстві в рамках, зокрема, кримінології та на державному рівні вживати належних заходів впливу, особливо –профілактичного, превентивного характеру.

Насамперед, жертвами насильства стають жінки та діти. Причиною тому, що жінки стають жертвами, є гендерна нерівність, вплив історичних, соціально-культурних, економічних і політичних факторів, які можуть проявлятися на психічному стані жертви.

Діти, які зазнають фізичного, психологічного, сексуального насильства, мають можливість стати інвалідами, або набути стійку психологічну недугу. Насильство негативно впливає на дітей, бо більшість з таких осіб, коли дорослішають і створюють свою власну родину, маючи освіту та майно, престижну роботу, самі того не розуміючи, чинять насильство над власними дітьми.

Таке перейняття поведінки своїх батьків відбувається внаслідок того, що вони хочуть, щоб їх діти відчували ті муки, які вони повинні були терпіти все своє дитинство.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Остапенко О. Г.

Література: 1. Семейный кодекс Украины від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14/ed20130804#n25>. 2. Про попередження насильства в сім'ї : Закон України від 11.11.2001 № 2789-I // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2789-14>. 3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38-39. 380 с. URL: <https://законодавство.com/zakon-ukrajiny/stattya-vidpovidalnist-batkiv-rozvitok-174542.html>. 5. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 № 2402-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. № 30. 142 с. 6. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>. 7. Ковальова О. В. Застосування до дітей тілесних покарань з метою виховання: суперечність норм права, моралі та релігії // Дитинство без насилля: суспільство, школа, сім'я на захисті прав дітей : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29–30 квітня 2014 р.). Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка. С. 21–23.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

УДК 349.2:331.05

Яковлева А. С.

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

Анотація. Досліджено розвиток соціального партнерства в Україні та зарубіжних країнах. Розглянуто соціальне партнерство, його зміст і ролі в досягненні партнерських відносин у суспільстві як фактора безпечної взаємодії у соціальній сфері.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, колективно-договірні відносини, колективна угода, соціальна відповідальність, система соціального партнерства.

Аннотация. Исследовано развитие социального партнерства в Украине и зарубежных странах. Рассмотрены социальное партнерство, его содержание и роли в достижении партнерских отношений в обществе как фактора безопасного взаимодействия в социальной сфере.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, коллективно-договорные отношения, коллективное соглашение, социальная ответственность, система социального партнерства.

Annotation. The article examines the development of social partnership in Ukraine and foreign countries. The social partnership, its content and role in the achievement of partnerships in society as a factor of safe interaction in the social sphere are investigated.

Keywords: social partnership, collective agreement, collective agreement, collective agreement, social responsibility, social partnership system.

Останнім часом економіка країни зіткнулася з деякими проблемами. Ці проблеми є відображенням минулого, на яке дуже впливала світова економічна криза. Таким чином, змінилися ментальність та уявлення громадян країни до якості сучасного життя. За рахунок цього виникає необхідність організувати та впроваджувати нові підходи щодо розвитку суспільства. Вони базуються на соціальній відповідальності громадян. Соціальне партнерство є перспективним напрямком розвитку в трудових взаємовідносинах. Воно вважається ефективним механізмом розвитку усфері соціальної економіки регіонів і використовується в багатьох країнах світу для виходу з кризи, розвитку підприємств і покращення рівню життя населення. На жаль, соціальне партнерство ще не повністю вдосконалене і має деякі невіршені питання на сьогодні.

Теоретичні та практичні проблеми соціального партнерства досліджуються у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Гончарова І. [1], Баккаро Л., Борисов В., Лібнер С., Одонол Р., Сімоні М., Фолкнер Г., Грішнова О. [2], Колот А. [3], Новиков В., Осовий Г., Ситник О. [4], Джига Т. [5] та ін. Метою проведеного дослідження є аналіз особливості становлення, розвитку та формування моделі соціального партнерства для вдосконалення регулювання економіки в країні.



Соціальним партнерством визначається система взаємовідносин між працівниками, роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Це спрямоване на забезпечення узгодження інтересів працівника і роботодавця з регулювання питань трудових відносин. Сторонами соціального партнерства зазвичай виступають працівник і роботодавець в особі уповноважених представників. Також сторонами соціального партнерства можуть бути органи державної влади і органи місцевого самоврядування, але тільки в тих випадках, коли вони є роботодавцем або їх представником [6].

Основними принципами соціального партнерства є:

- рівноправність всіх сторін трудових відносин;
- повага та врахування інтересів сторін;
- бажання та зацікавленість сторін перебувати у договірних відносинах;
- вплив держави на зміцнення та розвиток соціального партнерства на демократичній основі;
- дотримання всіх сторін трудового законодавства та інших нормативно правових актів, що пов'язані з нормами трудового права;
- добровільне прийняття зобов'язань;
- реальність зобов'язань, які були добровільно прийняті на себе;
- обов'язкове виконання договорів та угод;
- контроль і відповідальність сторін за невиконанням колективних договорів та угод.

Форми соціального партнерства можна розділити у такий спосіб:

1. Колективні переговори. Вони здійснюються з підготовки проектів колективних договорів, угод та укладання колективних договорів та угод.

2. Взаємні консультації. Здійснюються з питань регулювання трудових відносин. Забезпечують гарантії трудових відносин працівників, а також вдосконалюють трудове законодавство та інші нормативно правові акти, що стосуються норм трудового права.

3. Участь в управлінні – одна з форм соціального партнерства виступає. Це визначається законом, установчими документами організації, колективним договором або іншими нормативними актами підприємства [7].

Тобто соціальне партнерство передбачає процес узгодження інтересів та створення єдиного соціокультурного партнерства, в якому, незважаючи на різноманіття інтересів, жоден із суб'єктів не має права порушувати визначені правила.

Моделі соціального партнерства в зарубіжних країнах відрізняються між собою організаційним механізмом, нормами та правилами регулювання соціально-трудова відносин, рівнем участі держави в соціальному діалозі. Загальним можна вважати те, що більшість питань вирішуються на базовому рівні. Більш конкретний і досконалий механізм участі працівників у прийнятті рішень діє в ФРН. У Швеції також діє аналогічний підхід. У цих країнах встановлені закони про співучасть працівників в управлінні.

Насамперед ФРН показує добрий досвід, якщо дивитись на відновлення зруйнованої економіки. Саме ця країна змогла зробити це на основі соціального партнерства, забезпечивши ефективним розвитком ринкової економіки, та домоглася встановлення економіки на новому технологічному рівні, а також забезпечила вищий рівень населення. У ФРН соціальне партнерство є методом і формою узгодження інтересів різноманітних груп, що стало основним елементом в концепції соціально-організованого ринкового господарства. У цій країні робітники мають право відстояти свої інтереси через укладення колективного договору з роботодавцем. Але ці договори не в змозі вирішувати всі соціальні проблеми в колективі на підприємстві, тому було вирішено доповнювати договори системою співучасті працівників в управлінні.

Цей підхід передбачає, що власники повинні бути готовими до партнерських відносин не тільки з профспілкою, а і з представниками трудових відносин. Ця готовність до компромісів стимулюється конституційно-правовою системою.

Головною формою соціального партнерства в ФРН є виробнича рада. Вона створюється на підприємстві та є консолідованим органом представництва працівників. Створюються виробничі ради відповідно до Закону «Про правовий порядок підприємств». Для правильного формування контрактів між робочою радою та колективом згідно з законодавством діють виробничі збори. Їх можна скликати раз у три місяці для того, щоб обговорити і вирішити завдання, що стоять перед колективом.

Вибори ради проводяться під керівництвом комісії. Строк повноважень виробничої ради становить чотири роки. На тих підприємствах, де є великі виробничі ради, членів ради можуть звільнити.

У Франції загальнонаціональні органи відсутні. Але періодично влада проводить консультації на базі органів, що обслуговують ринок праці з питань зайнятості, технологічних змін, імміграції робочої сили тощо. У Франції

соціально партнерство характеризується роллю держави, що спрямована одноосібно і в повному обсязі керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком держави [8].

Шведська модель соціального партнерства є більш популярною серед дослідників соціального партнерства. Постанова шведської системи моделі соціального партнерства почалась у 1928 році та пов'язана з діяльністю партії соціально-демократичної влади. У 1928 році був прийнятий закон про колективний договір. З 1930 року розширились права профспілок. У 1938 році було укладено угоду між центральним об'єднанням підприємців, принципи якого досі використовуються при регламентації відносин держави, підприємців і профспілок.

В Україні розвиток соціального партнерства почався з указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 8 лютого 1993 року № 34. Було створено Національну раду соціального партнерства указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151 та затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства. Пізніше був прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди». Окрім стандартного укладання колективних договорів на рівні підприємства, було почато укладання колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівні. 24 березня 1995 року був ухвалений Закон України «Про оплату праці», який передбачав та регулював дві сфери оплати праці – це державна і договірна.

В Україні на сьогодні діють такі закони у сфері соціального партнерства трудової сфери: Закон України «Про колективні угоди»; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9].

Отже, в розвитку підприємства і держави в цілому важливе місце займає саме соціальне партнерство, адже від нього безпосередньо залежить продуктивність праці, а також обсяг виробництва, заробітна плата, дохід підприємця і в загальному значенні ВВП.

Жодна особа не зможе реалізувати свої цілі без співробітництва один з одним, а виходячи з цього є необхідним регулювання на законодавчому рівні всіх важливих аспектів соціального партнерства, їх відповідність і покращення матеріальної бази, проведення навчальних семінарів.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доцент Силенко Н. М.

Література: 1. Гончарова І. Вплив сучасних тенденцій розвитку профспілкового руху на реалізацію принципів соціального партнерства. *Економічний часопис-XXI*. 2012. № 8. С. 71–74. 2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с. 3. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу). *Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді*. 2009. № 1. С. 26–28. 4. Ситник Ю. О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету*. 2009. № 5. С. 81–89. 5. Джига Т. В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та України: порівняльний аналіз. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf. 6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 7. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2011. 501 с. 8. Економічна й соціальна рада Французької Республіки – шлях до демократії майбутнього. Соціальний діалог. Міжнародний досвід // Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html>. 9. НАУ. Законодавство України. Кодекси. Закони України. URL: <http://www.nau.kiev.ua/>.