

**Запорізький національний університет
Міністерства освіти і науки України**

**Електронне наукове фахове видання
«Юридичний науковий
електронний журнал»**

№ 2, 2019

**Електронний журнал включений до переліку електронних фахових видань України
на підставі Наказу МОН України від 21 листопада 2013 року № 1609,
а також до міжнародної наукометричної бази
Index Copernicus International (Республіка Польща)**

**Запорізький національний університет
Запоріжжя 2019**

Юридичний науковий електронний журнал – електронне наукове фахове видання юридичного факультету Запорізького національного університету

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Коломоєць Тетяна Олександрівна – доктор юридичних наук, професор

Заступник головного редактора:

Бондар Олександр Григорович – доктор юридичних наук, доцент

Відповідальний секретар:

Віхляєв Михайло Юрійович – доктор юридичних наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Дугенець Олександр Сергійович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Биргеу Михайло Михайлович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Молдова);
Севрюков Олександр Павлович – доктор юридичних наук, професор (Російська Федерація);
Ібрагімов Соліджон Ібрагімович – доктор юридичних наук (Республіка Таджикистан);
Сильченко Микола Володимирович – доктор юридичних наук, професор (Республіка Білорусь);
Манн Томас – доктор юридичних наук, професор (Федеральна Республіка Німеччина);
Колпаков Валерій Костянтинович – доктор юридичних наук, професор;
Кузьменко Оксана Володимирівна – доктор юридичних наук, професор;
Бевзенко Володимир Михайлович – доктор юридичних наук, професор;
Мельник Роман Сергійович – доктор юридичних наук, професор;
Миколенко Олександр Іванович – доктор юридичних наук, професор;
Озерський Ігор Володимирович – доктор юридичних наук, доцент;
Приймаченко Дмитро Володимирович – доктор юридичних наук, професор;
Лук'янець Дмитро Миколайович – доктор юридичних наук, доцент;
Берлач Анатолій Іванович – доктор юридичних наук, професор;
Калюжний Ростислав Андрійович – доктор юридичних наук, професор;
Курило Володимир Іванович – доктор юридичних наук, професор;
Шишка Роман Богданович – доктор юридичних наук, професор;
Дудоров Олександр Олексійович – доктор юридичних наук, професор;
Лукашевич Віталій Григорович – доктор юридичних наук, професор;
Батанов Олександр Васильович – доктор юридичних наук, професор;
Лютіков Павло Сергійович – доктор юридичних наук, доцент;
Верлос Наталя Володимирівна – кандидат юридичних наук;
Ганзенко Олександр Олександрович – кандидат юридичних наук, доцент;
Макаренков Олексій Леонідович – кандидат юридичних наук;
Ткалич Максим Олегович – кандидат юридичних наук, доцент.

*Рекомендовано до опублікування вченою радою
Запорізького національного університету,
протокол № 7 від 28.03.2019 р.*

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ

Burdonosova M.A. CULTURAL-HISTORICAL AND PHILOSOPHICAL LEGITIMIZATION OF THE CONCEPT OF JUSTICE.....	14
Каленіченко Л.І. ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ В ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ	17
Кобан О.Г. «ЖИВЕ ПРАВО» Є. ЕРЛІХА ЯК ВІДПРАВНА ТОЧКА РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО ПРАВОВОГО ПЛЮРАЛІЗМУ	21
Козаченко А.І. ЗЕМСЬКИЙ ЛІБЕРАЛЬНО-ДЕМОКРАТИЧНИЙ РУХ ТА ФОРМУВАННЯ ІДЕЙ УКРАЇНСЬКОГО КОНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ В ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХІХ – НА ПОЧАТКУ ХХ СТ.	25
Кувалдіна О.О. ЮРИДИЧНІ ПРЕЗУМПЦІЇ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ: ПОНЯТТЯ І ЗНАЧЕННЯ.....	28
Марушак Н.В., Пророченко В. ПОДІЛ ВЛАДИ ЯК ПРИНЦИП ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ.....	31
Письменна О.П. ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНА ТА МЕТОДОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОСВІДОМОСТІ.....	34
Слинько Д.В. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ У СКЛАДІ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ (КІНЕЦЬ ХVІІІ – ПОЧАТОК ХХ СТ.)	37
Старицька О.О. СТРУКТУРНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ КОНСТРУКЦІЇ ПРАВА НА МИРНІ ЗІБРАННЯ	42
Штонда Д.Д. ПРИНЦИП РІВНОСТІ У ПРАВІ	46

РОЗДІЛ 2

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО

Андрєєва О.І. КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕФЕРЕНДУМУ В ІТАЛІЙСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ.....	50
Костенко С.О., Мамчур С.М. КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА ДЕЯКИХ КРАЇН СВІТУ.....	53
Мілова Т.М. АКТИ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ КОНСТИТУЦІЙНОЇ ЮСТИЦІЇ	57
Піфко О.О. КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ІЗ ПОЛІТИЧНИМИ ПАРТІЯМИ В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС: ПОРІВНЯЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ	59
Фетько Ю.І. ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛА СУБ'ЄКТІВ ТРАНСКОРДОННОГО ТА МІЖТЕРИТОРІАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА.....	63

РОЗДІЛ 3

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ЦИВІЛЬНИЙ ПРОЦЕС;
СІМЕЙНЕ ПРАВО; МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

Івашенко В.В. ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ВИД ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	66
Кочина О.С. КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ (НЕМАЙНОВОЇ) ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ПОРУШЕННЯМ АВТОРСЬКИХ ТА СУМІЖНИХ ПРАВ	70
Маланчук Т.В., Голодна А.С. ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ.....	74

Сібільов Д.М. ЗНЯТТЯ АРЕШТУ З МАЙНА БОРЖНИКА ПІД ЧАС ВИКОНАВЧОГО ПРОВАДЖЕННЯ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ СТОСОВНО СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ УЧАСНИКІВ СПРАВ	76
Штефан О.О. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА	80
Ярошенко А.С., Костенко О.М. ОСОБЛИВОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ШТРАФУ ЗА ЗАБОРГОВАНІСТЬ ЗІ СПЛАТИ АЛІМЕНТІВ З МЕТОЮ ПОСИЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ДИТИНИ НА НАЛЕЖНЕ УТРИМАННЯ.....	84

РОЗДІЛ 4 ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО, ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

Аветисян М.Р. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ НЕКОМЕРЦІЙНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	87
Маланчук Т.В., Савенко В.М. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБІГУ ВЕКСЕЛІВ В УКРАЇНІ.....	91

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Авраменко А.В. ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ПОСТРАДЯНСЬКОГО ПРОСТОРУ	94
Бабенко Е.В. ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ	98
Зеленський В.М. РОЛЬ МЕТОДОЛОГІЇ У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ	101
Менів Л.Д., Білоусюк В.В. РЕГУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ЗАКОНОДАВСТВА ФРАНЦІЇ.....	104
Черкунов О.В. СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	107

РОЗДІЛ 6 ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО

Галич К.В. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО У СФЕРІ ПОВОДЖЕННЯ З РАДІОАКТИВНИМИ ВІДХОДАМИ	111
Соболенко В.В., Сокольська І.О. ЩОДО ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО ІНВЕСТИВАННЯ В УКРАЇНІ.....	115

РОЗДІЛ 7 АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

Братковський В.М. СУБ'ЄКТ АДМІНІСТРАТИВНО КАРАНОВОГО ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОБОРОНУ, МОБІЛІЗАЦІЙНУ ПІДГОТОВКУ ТА МОБІЛІЗАЦІЮ	119
Бухтіярова І.Г. СУТНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ДИТИНСТВА Й МАТЕРИНСТВА В УКРАЇНІ.....	123
Голобутовський Р.З. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІЙ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ СУДОВОЇ ВЛАДИ	127
Коломоєць Т.О. «ЗОВНІШНЯ» ДІЯЛЬНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: КОМПАРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ЗАКРІПЛЕННЯ	129
Константин О.В. ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО ДОГОВОРУ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ.....	133

Костовська К.М., Дідик Н.І. СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД У СФЕРІ ЖОРСТОКОГО ПОВОДЖЕННЯ ІЗ ТВАРИНАМИ: АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	137
Круговий О.О. ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ПРОЦЕДУРИ РЕАЛІЗАЦІЇ АРЕШТОВАНОГО НЕРУХОМОГО МАЙНА ЧЕРЕЗ ЕЛЕКТРОННІ ТОРГИ	140
Лазаренко М.О. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ	144
Маланчук Т.В., Даценко О.І. ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВЕКСЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ	147
Міщук І.В., Швець О.М. СУБ'ЄКТИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ЕРОЗІЙНО НЕБЕЗПЕЧНИХ ЗЕМЕЛЬ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	150
Титаренко М.В. СТИМУЛЮВАННЯ В СЛУЖБОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНІ ТА СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ	154
Цабека А.В. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ	160
Цабека К.Є. ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ КОРУПЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА	163
Шапошник А.С. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ АУДИТОРСЬКОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ	167
Шарая А.А. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРОЦЕДУРНЕ ПРАВО ЯК ПІДГАЛУЗЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА	171

РОЗДІЛ 8

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ; КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО

Біланчук Р.В. УМОВНО-ДОСТРОКОВЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ ДОВІЧНОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	176
Голомазова Д.О. ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ ПРОНИКНЕННЮ ЗАБОРОНЕНИХ ПРЕДМЕТІВ ДО УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ	180
Гриценко Є.С. ЮВЕНАЛЬНА ПРОБАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПОДОЛАННЯ ЗЛОЧИННОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ	184
Довбенко К.О. ДО ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	187
Ключко А.М., Дігтяр А.О. ОХОРОНА БАНКІВСЬКОЇ ТАЄМНИЦІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	190
Коваленко А.В. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПІВ КРИМІНОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	194
Коваленко Н.В. ПРОБАЦІЯ ЯК ЗАХІД КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ВПЛИВУ НА РЕЦИДИВІСТІВ	197
Корнєєва О.В. МЕЖІ ВТРУЧАННЯ ДЕРЖАВИ В ПРАВА ЛЮДИНИ В КОНТЕКСТІ ЗГОДИ ПОТЕРПІЛОГО НА ЗАПОДІЯННЯ ШКОДИ ЙОГО ПРАВООХОРОНЮВАНИМ ІНТЕРЕСАМ	199
Лисих О.С. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВА НА ОСВІТУ ЗАСУДЖЕНИХ	203
Лісіцина Ю.О. ЗМІСТ ПОНЯТТЯ «ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ» У КОНТЕКСТІ СКЛАДУ ЗЛОЧИНУ, ПЕРЕДБАЧЕНОГО Ч. 5 СТ. 143 КК УКРАЇНИ	205
Лісниченко Л.В. ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ «ГРАБІЖ» ТА «РОЗБІЙ» У КРИМІНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ	208
Максимів О.Д., Угрин Ж.П. ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗНИЩЕННЯ АБО ПОШКОДЖЕННЯ ЧУЖОГО МАЙНА ШЛЯХОМ ПІДПАЛУ	212
Мацієвська І.Б. ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ НА КОНТРАГЕНТСЬКИХ ОБ'ЄКТАХ	214

Мойсієнко В.А. ПРАВО НА ВИЩУ ОСВІТУ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ОСІБ	218
Норкус В.О. ЗАПОЗИЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЯК ЗАСІБ ПРИВЕДЕННЯ УМОВ УТРИМАННЯ ЗАСУДЖЕНИХ В УКРАЇНІ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО РІВНЯ	221
Петракова А.В. ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ПОКАРАННЯ У ВИГЛЯДІ ДОВІЧНОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ДО ЖІНОК	224
Салогуб М.Ю. СТАТУС ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ.....	226
Сердюк В.К. ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ В МІСЦЯХ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ.....	229
Терешенко А.О. «ТЮРЕМНІ ВІДПУСТКИ» ЯК ЗАСІБ ТА ЕЛЕМЕНТ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЗАСУДЖЕНИХ: ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ТА ПРАКТИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	232
Шкарупа О.С. ЩОДО СКЛАДАННЯ ДОСУДОВОЇ ДОПОВІДІ ПРАЦІВНИКАМИ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ	235

РОЗДІЛ 9

КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ТА КРИМІНАЛІСТИКА; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА; ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

Батіг А.В. ОСНОВНІ НОСІЇ ТА ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ, ЗА ДОПОМОГОЮ ЯКИХ УСТАНОВЛЮЄТЬСЯ ТЕХНІЧНИЙ СТАН РУХОМОГО СКЛАДУ В РАЗІ ЗАЛІЗНИЧНО-ТРАНСПОРТНИХ ПРИГОД.....	238
Васін Д.О. ПРОВЕДЕННЯ НЕГЛАСНИХ СЛІДЧИХ (РОЗШУКОВИХ) ДІЙ ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ ВТЯГНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ У ЗАЙНЯТТЯ ПРОСТИТУЦІЄЮ	241
Горпинюк О.П. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ НАКОПИЧЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ БІОМЕТРИЧНИХ ДАНИХ (ЗРАЗКІВ ДНК) У ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.....	245
Грига М.А. СУЧАСНІ МОЖЛИВОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПІДПИСІВ	249
Кузіншин А.Я. ДОСЛІДЖЕННЯ ШВИДКОСТЕМІРНОЇ СТРІЧКИ ЛОКОМОТИВА У СУДОВІЙ ЗАЛІЗНИЧНО-ТРАНСПОРТНІЙ ЕКСПЕРТИЗІ.....	252
Січко С.О. КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАГАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ.....	256
Шиншман Д.М. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ УЧАСТІ ЗАХИСНИКА У СПЕЦІАЛЬНОМУ КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ (IN ABSENTIA).....	259

РОЗДІЛ 10

СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

Droegal A.M. ETHICS OF PROSECUTORS: INTERNATIONAL INSTRUMENTS AND THE EXPERIENCE OF EUROPEAN COUNTRIES.....	262
Кібець В.О. ЕЛЕКТРОННЕ ПРАВОСУДДЯ ЯК НОВИЙ РІВЕНЬ ДОСТУПУ ДО СУДУ	265
Шевчук А.О. ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФЕСІЙНОГО СУДДІ	268

РОЗДІЛ 11

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

Гордєєв Д.В. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	272
Качурінер В.Л. ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ У СФЕРІ ВИРОБНИЦТВА В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	274
Кожушний К.С. РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЗАБУТТЯ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ.....	278
Chubinidze O.O. LEGAL ASPECTS OF APPLICATION OF THE UNIVERSAL JURISDICTION BY THE RUSSIAN FEDERATION AGAINST UKRAINIAN HIGH OFFICIALS.....	280

повинно розпочинатися з того, що автор має викласти (а спочатку з'ясувати насамперед для себе) свою світоглядну позицію щодо тих методів та способів, які будуть застосовуватись ним в аналізі цих проблем та у форму-

люванні пропозицій з їх вирішення. Важливо зауважити, що зараз ідеться не про методи пізнання (аналіз, синтез, дедукцію тощо), а саме про ті методи, які розкривають світоглядну позицію науковця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Морозов П.Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учебное пособие. Москва, 2016. 177 с.
2. Вишновецкая С.В. К вопросу о понятии и структуре методологии науки трудового права. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 1.
3. Вишновецька С.В. Тенденції розвитку науки трудового права в контексті розробки її методології. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 21–22 квітня 2016 р. / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини ; відпов. ред. І.С. Сахарук. Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 50–54.
4. Вишновецька С.В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2009. № 46. С. 61–67.
5. Коваленко О.О. Чи є примус у сучасному трудовому праві України, або куди прямує наука трудового права? *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків, 3 листопада 2017 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 90–92.

УДК 349.2

РЕГУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ЗАКОНОДАВСТВА ФРАНЦІЇ

REGULATION OF THE PROBLEM OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR IN THE EXAMPLE OF THE LAW OF FRANCE

Менів Л.Д., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Національний університет державної фіскальної служби України

Білоусюк В.В., студентка III курсу
Навчально-науковий інститут права
Національного університету державної фіскальної служби України

Стаття присвячена висвітленню окремих питань регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі трудового законодавства Франції. Автори акцентують на проблемних питаннях дискримінації у сфері праці відповідно до віку, сімейного становища, стану здоров'я, гандикапу та членства у профспілках. Зазначається, що трудова дискримінація – неприпустиме явище, якому потрібно протистояти.

Ключові слова: працівник, дискримінація у сфері праці, трудове законодавство, заборона дискримінації, обмеження трудових прав.

Статья посвящена освещению отдельных вопросов регулирования проблемы дискриминации в сфере труда на примере трудового законодательства Франции. Авторы акцентируют внимание на проблемных вопросах дискриминации в сфере труда по возрасту, семейному положению, состоянию здоровья, гандикапу и членству в профсоюзах. Отмечается, что трудовая дискриминация – недопустимое явление, которому нужно противостоять.

Ключевые слова: работник, дискриминация в сфере труда, трудовое законодательство, запрет дискриминации, ущемление трудовых прав.

The article is devoted to the coverage of individual issues of regulation of the problem of discrimination in the field of labor on the example of labor legislation in France. The author focuses on problematic issues of discrimination in the workplace in accordance with age, family status, health status, gangster and union membership. It is noted that labor discrimination is an unacceptable phenomenon to be resisted.

The right to work is one of the fundamental human rights, but the statement of the significance of this right is not enough to prevent its restrictions. Discrimination – one of the most widespread violations of human rights, which occurs in almost all spheres of society's life, including in the field of labor. Nowadays there are cases of discrimination in labor relations on completely different grounds, and, most importantly, this behavior of employers has become quite commonplace with workers. Thus, the jurisprudence on this issue is not wide-ranging, which is not evidence of a lack of a problem, but rather illustrates the ignorance of workers' rights and their reluctance to initiate labor disputes. Therefore, the problem of ensuring equal access to work remains one of the most acute social problems of our time.

On the basis of the study, one can conclude that Ukrainian workers are also faced with manifestations of discrimination in the workplace. In this regard, further development is needed in the implementation of the principle of the prohibition of discrimination in the field of labor, in particular the legislative nature. Legal gaps must be filled in with the new Labor Code of Ukraine. And the experience of regulating the problem of the prohibition of discrimination in the workplace of the French Republic may be useful to us.

Key words: employee, discrimination in the workplace, labor law, prohibition of discrimination, restriction of labor rights.

Право на працю – одне з основоположних прав людини, однак констатації значущості цього права замало для запобігання його обмежень. Дискримінація – одне з найпоширеніших порушень прав людини, яке зустрічається майже у всіх сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі і

в сфері праці. Нині відбувається дискримінація в трудових відносинах з абсолютно різних підстав, і, що найголовніше, така поведінка роботодавців стала цілком звичною щодо працівників. Так, судова практика із зазначеної проблематики необширна, що не є свідченням відсутності

проблеми, а швидше, ілюструє незнання працівників своїх прав та їх небажання ініціювати трудові спори. Тому проблема забезпечення рівного доступу до праці залишається однією з найгостріших соціальних проблем сучасності.

Окремі теоретичні аспекти дискримінації у сфері праці досліджували О.А. Антона, С.А. Беляєв, О.В. Вапанова, С.А. Ісаєва, А.О. Коротка, А.М. Лупніков, А.Л. Мазіна, І.С. Сахарук, Д.В. Солдаткіна, І.О. Шашкова-Журавель, В.В. Чігер, О.В. Черноус та інші.

Незважаючи на наявність значної кількості публікацій, у правовій науці значну увагу зосереджують на дослідженні видів дискримінації та способів боротьби з нею, однак питання регулювання проблеми дискримінації у сфері праці на прикладі законодавства Франції науковцями не досліджувалися.

Тому метою статті є аналіз законодавства Франції щодо дискримінації працівників та виокремлення заходів правового захисту у разі її прояву.

Дискримінація у сфері праці – це встановлення відмінностей між працівниками за ознаками статі, віку, раси, національної приналежності, стану здоров'я, способу життя та іншими ознаками, не засноване на їх ділових якостях і змісті праці та не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації їхніх трудових прав і порушення рівності можливостей у галузі праці [1].

Загальні принципи рівності чоловіків і жінок та недопущення дискримінації у сфері праці закріплені Конвенцією МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958). Ст. 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958) визначено, що дискримінація – це: а) «будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної належності, що призводить до зниження або порушення рівності можливостей або поведінки у сфері праці та занять»; б) «будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що призводить до зниження або порушення рівності можливостей або поведінки у сфері праці та занять» [2].

Принцип недискримінації також є основним аспектом французького трудового законодавства та має конституційну цінність. Положення Преамбули до Конституції 1946 р. забороняють дискримінацію щодо критеріїв статі, раси, віри і професійної діяльності, а також чинної Конституції (1958), яка містить положення, згідно з яким «нація забезпечує рівність перед законом усіх громадян, незалежно від їх етнічного походження, раси або релігії (ст. 2)».

Варто зазначити, що французьке трудове право значною мірою було сформовано під впливом законодавства ЄС щодо дискримінації, а також судової практики Європейського суду Правосуддя.

Можна виокремити такі основні внески права ЄС до французького законодавства щодо заборони дискримінації у сфері праці: рівність оплати праці (винагорода працівників має бути однаковою для чоловіків і жінок); непряма дискримінація (відіграє важливу роль, зокрема, щодо роботи на умовах неповного робочого часу, враховуючи, що значно більше жінок працюють неповний робочий день); докази (працівник має надати факти, які вказують на прояви дискримінації щодо нього).

Трудові відносини у Франції регулюються низкою законів і положень, які залишають мало місця для індивідуальних переговорів. Трудовий кодекс Франції (Code du Travail) забезпечує всеосяжну основу як для індивідуальних, так і колективних відносин між роботодавцями і працівниками. Колективні договори можуть бути укладені між роботодавцями і професіоналами, які охоплюють компанію або групу компаній, або між асоціаціями робото-

давців і професіоналами, які охоплюють галузь загалом; в останньому випадку уряд може вирішити, що колективний договір поширюється навіть на тих роботодавців, які не є членами асоціації роботодавців, і тому є обов'язковим для всієї галузі. Індивідуальні трудові договори охоплюють тільки ті пункти, які ще не розглянуті в Трудовому кодексі Франції або у відповідному колективному договорі [3, с. 14].

Існує чітка ієрархія між цими джерелами правил, що регулюють відносини «роботодавець–працівник». У разі суперечності між Трудовим кодексом та відповідним колективним договором застосовуються положення, більш сприятливі для працівника. Однак згідно з нещодавнім законодавством роботодавці можуть фактично укладати колективні договори в масштабах компанії, які є менш щедрими, ніж галузеві колективні договори в певних областях (наприклад, правила робочого часу й оплачувана відпустка).

Понад 95% працівників у Франції охоплені колективними договорами (навіть ті, які не є членами профспілок), тому правила Трудового кодексу доповнюються більш щедрими правилами в таких положеннях, як оплачувана відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, медичне страхування і навіть робочий час [3, с. 16].

Трудовий кодекс Франції містить кілька положень про дискримінацію. Так, ст. L.122-45 проголошує: «Ніхто не може бути виключений із процедури підбору персоналу або від доступу до навчального курсу або періоду навчання в компанії, жоден співробітник не може бути звільнений або підлягати дискримінаційному, прямому або непрямому заходу». Згідно зі ст. L.140-2, внаслідок розподілу дій, підготовки, призначення, кваліфікації, професійного просування, зміни або поновлення контракту через його походження, стать, звичаї, сексуальну орієнтацію, вік, сімейні обставини або вагітність, генетичну характеристику, її приналежність до етнічної групи, нації чи раси, політичні погляди, професійкові або взаємні дії, релігійні переконання, зовнішній вигляд, здоров'я та ін. жоден працівник не може бути звільнений або бути предметом дискримінаційного заходу [4].

У Трудовому кодексі Франції заборонено дискримінацію у сфері праці, зокрема, щодо віку, сімейного становища, здоров'я, гандикапу, членства у професійках.

Заборона на звільнення з посади працівника щодо досягнення ним певного віку врегульована ст. L. 122-14-2 Трудового кодексу Франції, підстава віку завершується заборонаю положень у трудових договорах або колективному договорі, які визначають вік, яким закінчиться контракт. Усі положення, які б покладали кінець договору про працевлаштування на підставі віку, є недійсними. Згідно зі ст. L.321-13 Трудового кодексу Франції, роботодавець, який звільнив працівника віком 50 і більше років, сплачує внески до національних органів зайнятості, що може перешкодити роботодавцям звільнити працівників похилого віку, оскільки внесок іноді сягає річної заробітної плати працівника [4].

Дискримінація у сфері праці є також забороненою, коли вона стосується сімейного становища працівника (одруженого чи розлученого), включаючи стосунки між дитиною та батьками [4].

Дискримінація за станом здоров'я також заборонена. Працівника не можна звільнити через його хворобу, але, як показує практика, якщо тривала або повторна відсутність працівника на роботі спричиняють проблеми функціонуванню компанії, роботодавець може замінити або звільнити такого працівника [4].

Цікавою є заборона щодо гандикапу. За ст. L. 323-10 Трудового кодексу Франції, інваліди можуть звертатися за спеціальними робочими годинами (опікуни та ті, хто відповідає за допомогу цим людям, мають ті ж переваги). Заробітна плата осіб цієї категорії не може бути нижчою за

мінімальну через можливе послаблення ефективності праці інвалідів. Однак роботодавець після схвалення адміністрації може скористатися державною допомогою. Роботодавці мають вживати всіх пропорційних заходів задля адаптації працівника та його роботи, а також попереджати прояви дискримінації (ст. L. 323-9-1 Трудового кодексу Франції). Крім того, всі компанії з 20 або більше працівників зобов'язані за законом наймати інвалідів, у частці 6% від загальної чисельності робочої сили, проте роботодавці можуть замінити це зобов'язання, сплативши внесок в асоціацію [4].

Французький антидискримінаційний орган (HALDE) свого часу прийняв низку положень щодо гандикапу:

- порушення випробувального періоду через непрацездатність працівника (визначається лікарем) для виконання більшості завдань запропонованої роботи не є дискримінацією;

- невизнання роботодавцем диплома, наданого інвалідам, є непрямою дискримінацією;

- рішення роботодавця не поновлювати на роботі особу, яка стала інвалідом, без вжиття відповідних заходів, які б дали їй змогу продовжити роботу, є дискримінацією [5, с. 457];

Членство в профспілках було першою забороненою дискримінацією з урахуванням важливості впливу членів профспілки на дискримінацію. Найбільш актуальними прикладами дискримінації профспілок є невідповідність винагороди на користь працівників та відмова від просування по службі без обґрунтування [4].

Дискримінація при звільненні з роботи – теж не рідкісне явище. Звільнити співробітників у Франції не складно. Найпростішим способом є прийняття рішення про скорочення чисельності або штату компанії. У такому разі керівник і може звільнити непотрібного йому співробітника, хоча й трудовим законодавством Франції чітко регламентований порядок скорочення у разі ліквідації організації.

Про звільнення працівника має бути повідомлено в письмовому вигляді і на підставі «реальної та серйозної» причини. Необхідно дотримуватися особливої процедури, включаючи скликання працівника на нараду перед звільненням, проведення такої зустрічі з працівником і повідомлення про звільнення рекомендованим листом із підтвердженням його отримання.

Звільнення з економічних причин (особливо масові звільнення) і звільнення деяких «захищених» працівників (наприклад, представників працівників) підлягають певним вимогам, зокрема, залучення (або навіть схвалення) трудових консультантів із представниками працівників. У контексті економічних звільнень, зокрема, мають бути застосовані критерії відбору для визначення звільнених працівників (роботодавець не може на власний розсуд вибирати працівників, які будуть звільнені). Після звільнення працівники мають право на низку компенсацій (вихідна допомога – закон передбачає заробітну плату в розмірі 1/5 місяці за рік служби, період повідомлення, оплачувані відпустки та ін.). Але що більш важливо, якщо звільнення вважається несправедливим, працівники мають право на відшкодування шкоди залежно від нанесених збитків. Мінімальна заробітна плата за півріччя може бути застосована до співробітників із досвідом роботи не менше двох років у компанії, в якій працює не менше 11 співробітників, але максимум не встановлено законом [5, с. 457].

Варто зазначити, що у Франції дискримінація у сфері праці є кримінальним злочином, що карається максимум трирічним ув'язненням і штрафом у розмірі 45 000 євро для законного представника роботодавця (здебільшого виконавчого директора, залежно від типу компанії), штрафу до 225 000 євро для роботодавця (як компанії), проте французька правозахисна організація (The French government's human rights watchdog) стверджує, що кожен

четвертий співробітник стикався з дискримінацією на роботі за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, статі, стану здоров'я чи інвалідності. Дослідження у співпраці з Міжнародною організацією праці виявило аналогічні результати як у державному секторі, так і в приватних компаніях. Серед опитаних у Парижі жінок віком від 18 до 44 років, 54% заявили, що вони стали жертвами дискримінаційної мови або поведінки [6].

У Франції переслідування заборонено національним законодавством і приймає форму як сексуального, так і морального домагання. Сексуальні та моральні домагання караються двома роками тюремного ув'язнення і штрафом у розмірі 30 000 євро, при цьому трьома роками тюремного ув'язнення і штрафом в 45 000 євро, якщо сексуальне домагання скоєно «ієрархічним» керівником (цікавим фактом є те, що якщо домагання вчинене працівником, відповідальність несе як роботодавець, так і працівник).

У зв'язку з масштабністю цієї проблематики на ринку праці необхідно виокремити заходи правового захисту працівників, поділивши їх на дві групи – колективний та індивідуальний захист.

Колективний захист включає:

1. *право оповіщення*. Воно було кодифіковане статтею L.422-1-1 Трудового кодексу Франції. Його можуть використовувати співробітники, які є представниками співробітників у компанії. У разі порушення прав особи або особистої свободи всередині компанії, що є результатом дискримінаційних заходів щодо найму, винагороди, навчання, дисциплінарних заходів, звільнення, то делегати співробітників можуть вимагати від роботодавця дослідити і покласти край ситуації. Якщо роботодавець не зреагував, дія може бути винесена на розгляд суду працівником або делегатом персоналу, якщо він має схвалення працівника [4];

2. *замінну дію*. У певних ситуаціях, включаючи прояви дискримінації, статутне право дає змогу профспілкам подавати позови роботодавця, а не працівника без доведення будь-якого мандату цього працівника.

Індивідуальний захист включає:

1. *захист свідків*. Ст. L.122-45 Трудового кодексу Франції захищає працівників, які свідчать на користь працівника, який подає скаргу щодо дискримінації. Навіть у разі скасування скарги свідчення такої особи вважаються виправданими [4];

2. *залучення інспектора праці*. Робочі інспектори мають доступ до всіх документів, корисних для виявлення дискримінації, і можуть видавати платіжний лист, якщо вони дотримуються дискримінаційних фактів;

3. *судовий захист*. Трудові спори спочатку передаються в спеціалізований трудовий суд, що складається з представників роботодавців і працівників. У минулому це спотворювало судження на користь працівників, оскільки навіть одна людина з домашнім працівником вважалася «роботодавцем», що було реформовано відповідно до «Закону про Макрона» від 6 серпня 2015 р. та наступних постанов [5, с. 458].

Трибунали з працевлаштування укомплектовані представниками працівників та роботодавців, призначеними Міністерством юстиції Франції та Міністерством праці. Для вчинення дій треба надати докази, що підтверджують претензію (раніше досить було подати позов).

Проблема дискримінації у сфері праці має місце і в Україні. Результати опитування, яке провів Харківський інститут соціальних досліджень у рамках проекту «Масштаби трудової дискримінації людей старшого віку», свідчать, що кожен третій українець віком 45–49 років стикався з проявами трудової дискримінації [7, с. 100].

Проаналізувавши українське законодавство у сфері праці, можна дійти висновку, що у чинному Кодексі законів про працю про дискримінацію йдеться тільки у ст. 2-1 КЗпП України [8]. Так, забороняється будь-яка дискримінація у

сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Проектом Трудового кодексу України, хоча й встановлено недопущення дискримінації у сфері праці (ст.ст. 3, 4)

[9], сам термін «дискримінація у сфері праці» не визначається, а також не передбачено чітких її критеріїв та заходів правового захисту працівників, на відміну від французького трудового законодавства, що може призвести до неоднозначної правозастосовної практики та ще більших порушень трудових прав працівників.

На основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що українські працівники також стикаються із проявами дискримінації у сфері праці. У зв'язку із цим необхідні подальші розробки в питаннях впровадження принципу заборони дискримінації у сфері праці, зокрема законодавчого характеру. Правові прогалини має заповнити новий Трудовий кодекс України, а досвід регулювання проблеми заборони дискримінації у сфері праці Французької Республіки може бути для нас корисним.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.
2. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 09.03.2019 р.).
3. Langille B. What is International Labour Law for? Geneva, 2016. P. 13–16 URL: http://www.crimt.org/Publications/ILLS_Report_2005.pdf.
4. Code du travail (version consolidée au 8 mars 2015). URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/legislation/details/14293>.
5. Alston Ph. Facing Up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda. *European Journal of International Law*. 2015. Vol. 16. P. 457–458.
6. One in four French employees face discrimination in the workplace. *The Associated Press* / Published September 28, 2018. URL: <https://www.ctvnews.ca/world/one-in-four-french-employees-face-discrimination-in-the-workplace-1.4113200>.
7. Чігер В.В. Проблеми дискримінації у трудових відносинах. *Наука та освіта: ключові питання сучасності*. 2018. № 5 (т. 3). С. 99–102
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (у редакції від 11.10.2018 р.). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.03.2019 р.).
9. Трудовий кодекс України : проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webpr> (дата звернення 30.02.2019).

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

SOCIAL AND LEGAL VALUE OF THE PRODUCTION FUNCTION OF LABOR LAW OF UKRAINE

Черкунов О.В., к.ю.н.

Стаття присвячена розкриттю соціально-правового значення виробничої функції трудового права України. Виокремлено загальне нормувальне, виховне соціально-правове, господарсько-забезпечувальне значення та забезпечення інтересів держави. Підкреслено, що виробнича функція дозволяє задовольнити комплекс законних інтересів найманих працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави у питаннях виробництва та досягнення його мети.

Ключові слова: виробнича функція, трудове право, соціально-правове значення, інтереси.

Статья посвящена раскрытию социально-правового значения производственной функции трудового права Украины. Выделены общее нормируемое, воспитательное социально-правовое, хозяйственно-обеспечительное значения и обеспечение интересов государства. Подчеркнуто, что производственная функция позволяет удовлетворить комплекс законных интересов наемных работников, трудового коллектива, работодателя, общества и государства в вопросах производства и достижения его цели.

Ключевые слова: производственная функция, трудовое право, социально-правовое значение, интересы.

The article is devoted to disclosing the social and legal sense of the production function of employment law in Ukraine. Speaking of the functions of labor law, one should outline the following: these functions are fully objective, express the labor market and employment essentiality and social purpose, as well as all processes that take place in the labor market. Within the framework of the transformation of modern labor law, the nature of legal relations between labor law subjects is gradually changing. In particular, labor relations for today provide for the creation and maintenance of a certain balance between their participants, represented by employees and employers. This balance is represented by the theory of so-called. "The golden mean of diverse interests": on the one hand, the rights and interests of employees must be fully protected, and, on the other hand, it is necessary to ensure the normal functioning of economic entities in the production, provision of services. The general controlling, educative social and legal sense, as well as the economic and providing sense and exercising the public interests are singled out. It is underlined that the production function allows to satisfy the complex of legitimate interests of employees, work community, an employer, society and state in matters of production and its purpose achievement. Taking the consideration of the above, it should be noted that the productive function of the labor law is characterized by high socio-legal values, enabling to satisfy the complex legal interests of employees, labor, employers, and society, and issues of production and achievements.

Key words: production function, employment law, social and legal sense, interests.