



МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ НАУКОВЦІВ, МОЛОДИХ
ВЧЕНИХ ТА ПРАЦІВНИКІВ

**«ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА
ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ:
ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД»**

18 травня 2023 року
м. Київ, Україна

Рекомендовано Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (Протокол №11 від 26 травня 2023 р.)

Редакційна колегія:

Розовський Б.Г., проф., д.ю.н.

Арсентьєва О.С., проф., к.ю.н.

Татаренко Г.В., проф., к.ю.н.

Котова Л.В., проф., к.ю.н.

Капліна Г.А., доц., к.ю.н.

Шаповалова Ольга - проф., д.ю.н.

Середа Олена – професор, д.ю.н., завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, Україна)

Гварамія Вепхвія – професор, декан факультету права та дипломатії Сухумського державного університету (Тбілісі, Грузія)

Бугай-Коттерба Катажина - адвокат, юридична фірма «Bugaj Adwokaci», постійний медіатор (Єленья Гура, Польща)

Петросян Крістіна - здобувачка третього освітньо-наукового рівня спеціальності «Право» юридичного факультету СХУ ім. В. Даля (Київ, Україна)

Рецензенти:

Рецензенти: Ярошенко О.М., проф., д.ю.н.

Єфремова К.В., к.ю.н., доц.

Міжнародна науково-практична конференція науковців, молодих вчених та працівників «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції викладачів, співробітників закладів вищої освіти і наукових організацій, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громадських організацій, органів державної влади й органів місцевого самоврядування, підприємств та інших установ (18 травня 2023 р.). Київ: вид-во СХУ ім. В. Даля, 2023. 203 с.

Мета конференції – обговорення актуальних проблем сучасного стану реформування та функціонування правової системи України, захисту прав людини з урахуванням міжнародних стандартів здійснення правосуддя, глобальних загроз світовому миропорядку, формування нової системи державного управління.

Друкується в авторській редакції.

УДК: 342.7: 327 (478)

© Східноукраїнський національний
Університет імені Володимира
Даля, 2023

ПАНЕЛЬ І

ЗАХИСТ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

ЗАХИСТ ПРАВ ДІТЕЙ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

PROTECTION OF CHILDREN'S RIGHTS DURING THE PERIOD OF MARITAL STATE

Антоненко Т.,

*здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля*

Науковий керівник: Котова Л.,

*к.ю.н, професор,
заступник декана факультету
з навчально-методичної та виховної роботи
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля*

***Анотація.** У роботі висвітлені проблемні аспекти забезпечення захисту прав дітей в умовах воєнного стану, проаналізовано міжнародне та національне законодавство.*

***Ключові слова:** діти, воєнний стан, захист прав дитини, норми міжнародного права.*

Вислів «Діти – це наше майбутнє» набув ще більшої важливості внаслідок воєнного вторгнення російської федерації на територію України. Діти – продовження нашої нації, надія на щасливе майбутнє та рушійна сила для побудови правової держави. На жаль, за період війни у нашій державі, можна сказати, кожна дитина зазнала порушень своїх законних прав у будь-якому разі. Навіть якщо дитина не довелося пережити такі жахливі моменти як тілесні ушкодження, сексуальне насилля, катування, експлуатації чи інших видів нелюдського поводження з дітьми – все одно, має місце порушення її основних прав.

Кожна неповнолітня особа нашої країни внаслідок воєнних дій з боку російської федерації зазнала порушення своїх прав, закріплених у Конституції України та міжнародних нормах. Право на особисте життя та захист від посягання на нього, право на здоров'я, право на відпочинок та дозвілля, право на розвиток, право на освіту і родину. Цей перелік, на превеликий жаль, не є вичерпним.

У міжнародному праві приділяється велика увага захисту прав дітей. Серед нормативно-правових актів слід виділити наступні – Загальна декларація прав людини (1948), Конвенція про захист цивільного населення в умовах війни (1949), Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод (1950), Конвенція ООН про права дитини (1989), Європейська конвенція про здійснення прав дітей (1996), Конвенція про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (2007).

Країна-агресор повністю ігнорує усі норми національного та міжнародного права. Більш того, у 2020 році були внесені зміни до конституції російської федерації, які президент пояснив так: «Вимоги міжнародного законодавства та договорів, а також рішення міжнародних органів можуть діяти на території Росії тільки в тій частині, в якій вони не тягнуть за собою обмеження прав і свобод людини та громадянина, не суперечать нашій Конституції». Фактично це означало пропозицію запровадити пряму вказівку на пріоритет Конституції Російської Федерації над

міжнародним законодавством та міжнародними договорами, рішеннями міжнародних органів [1]. Тобто, він підтвердив, що його укази мають перевагу над міжнародно-правовими нормами, які визнав майже весь світ.

Країна-агресор повністю ігнорує норми міжнародного права і порушує усі правові та моральні кордони, внаслідок чого гине цивільне населення, серед яких чимало дітей. За даними Офісу Генерального прокурора станом на 04.04.2023 за час війни загинуло 467 дитини, поранено 944, зникло 377, депортовано 19544 (за даними з відкритих джерел, озвучуваних рф – 744 тисячі дітей) [2]. І, на жаль, наразі немає можливості встановити точну кількість, оскільки тривають активні бойові дії та відсутній доступ для збору інформації на тимчасово окупованих територіях.

Усім відомий той факт, що війна розпочалася ще з російської збройної агресії на Донбасі та анексії українського Криму. Проте, на той момент Україна ще не мала ефективної нормативно-правової та законодавчої бази в сфері захисту прав дітей в умовах збройного конфлікту чи воєнного стану. З того часу більшість науковців, які вивчали дану проблематику та шляхи її вирішення, наголошували на тому, що наша країна, у першу чергу, повинна дотримуватися міжнародних стандартів захисту прав дітей в умовах війни. Необхідними кроками були забезпечення ратифікації Статуту Міжнародного кримінального суду та внесення відповідних змін до Основного Закону України, які б передбачали заборону вербування та використання у збройних конфліктах неповнолітніх дітей, а також внесення необхідних змін до Закону України «Про охорону дитинства».

Звичайно, що з того часу багато чого змінилося і законодавство щодо захисту прав дітей в умовах воєнного стану значно удосконалилось, але все одно має певні прогалини, які можна усунути за допомогою прийняття та внесення змін до нормативно-правових актів, регулюючих дану сферу правових відносин.

Наприклад, набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України №302 «Про утворення Координаційного штабу з питань захисту прав дитини в умовах воєнного стану» від 17.03.2022. Координаційний штаб був створений як тимчасовий консультативно-дорадчий орган Кабінету Міністрів України з метою сприяння координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, державних органів, а також органів місцевого самоврядування з питань захисту прав дитини в умовах воєнного стану.

У Положенні про Координаційний штаб з питань захисту прав дитини в умовах воєнного стану зазначаються наступні завдання:

- координація дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо організації евакуації дітей, зокрема дітей з інвалідністю та дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, які не досягли 18-річного віку та проживають або зараховані до закладів різних типів, форм власності та підпорядкування на цілодобове перебування, які влаштовані на виховання та спільне проживання до прийомної сім'ї, дитячого будинку сімейного типу, які перебувають під опікою, піклуванням, які влаштовані до сімей патронатних вихователів (далі – діти), з небезпечних територій, створення безпечних умов для їх перебування;

- координація дій центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо розміщення та задоволення потреб дітей, евакуйованих у безпечні регіони України, та тих, які переміщені у держави тимчасового перебування;

- координація заходів щодо забезпечення розміщення та задоволення потреб дітей, евакуйованих у безпечні регіони України, та тих, які переміщені у держави транзитного перебування;

- здійснення контролю за постановкою на консульський облік дітей в державі їх тимчасового влаштування і визначення шляхів, механізмів та способів вирішення проблемних питань, що виникають під час постановки на консульський облік дітей, та забезпечення повернення дітей до України після припинення воєнних дій;

- визначення шляхів і способів вирішення проблемних питань щодо захисту прав дитини в умовах воєнного стану;

- прийняття оперативних рішень щодо захисту прав дітей;

- моніторинг дотримання соціальних стандартів та прав дітей в Україні у державах їх тимчасового перебування, які виїхали за межі України, а також організація їх повернення в Україну;

- інформування громадян України та міжнародної спільноти про становище та потреби в захисті дітей в умовах воєнного стану;

- поширення інформації про діяльність Координаційного штабу [3].

Варто звернути увагу на те, що за невеликий період часу функціонування Координаційного штабу завдяки зусиллям представників, які увійшли до його складу, було проведено значний обсяг робіт, а саме:

- прийнято узгоджені рішення щодо визначення завдань державних органів, залучених до вирішення питань реалізації політики щодо захисту прав дитини;

- здійснено евакуацію дітей з небезпечних територій та проведено координацію їх безпечного переміщення до місць тимчасового влаштування;

- координовано роботу обласних військових адміністрацій та органів місцевого самоврядування для підготовки й організації безпечних місць для тимчасового розміщення евакуйованих дітей та задоволення їх потреб;

- забезпечено облік дітей, які виїхали на безпечну територію України або за межі України. Зокрема, урядом було ухвалено рішення щодо запровадження обліку інформації про дітей, які тимчасово переміщені (евакуйовані) на території України, де не ведуться бойові дії, або за межі України. Так, було створено Єдину інформаційно-аналітичну систему «Діти» для ведення в ній відповідного обліку та забезпечено захист інформації, що там міститься;

- здійснено перевірку, опрацьовано та продовжується опрацювання запрошення установ, організацій різних типів і форм власності, які уповноважені державою остаточного перебування дітей на здійснення заходів щодо прийому та супроводу дітей з інших країн;

- здійснюється моніторинг дотримання Правил перетинання державного кордону громадянами України, дітьми із законними представниками або організованими групами дітей у взаємодії з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування;

- здійснюється через уповноважених представників моніторинг умов перебування дітей в Україні та за її межами, слідкування за дотриманням соціальних стандартів і прав дитини у державі її перебування й разом з консульськими установами та дипломатичними представництвами України здійснюються реалізація та захист прав та інтересів дітей, які перебувають за межами України;

- подано Кабінету Міністрів України розроблені за результатами роботи рекомендації та пропозиції, що вже почали реалізовуватися через прийняття Кабінетом Міністрів України низки постанов, наприклад таких, як постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2022 № 940 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо удосконалення механізму проведення евакуації» та інших [4].

З вищевикладеного можна зробити висновок, що держава завдяки членам Координаційного штабу здійснює вагому підтримку та захищає права дітей в умовах воєнного стану.

Варто зазначити про створення загальнонаціональної програми під назвою «Дитина не сама» Офісом Президента України спільно з Дитячим фондом ООН UNICEF Ukraine та Міністерством соціальної політики. Це чат-бот, завдяки якому кожен громадянин може отримати відповідь на хвилюючі питання з приводу пошуку дитини, яка загубилася чи з приводу надання тимчасового прихистку дитину у сім'ю, а також повідомити про місцезнаходження дитини, яка потребує допомоги. На ресурсі розміщено великий обсяг корисної інформації, який охоплює більшість питань стосовно того, як можна захистити права дітей в умовах воєнного стану.

Отже, наша держава на даний момент майже в повному обсязі реалізує покладені на неї обов'язки у сфері захисту прав дитини. Але досі існують проблеми, які потребують якомога скорішого вирішення. Держава, як основний суб'єкти відповідальності за життя та безпеку свого

населення, мають підвищити рівень координації та взаємодії щодо потреб дітей та молоді під час збройних конфліктів та у постконфліктних ситуаціях. Також сторони збройного конфлікту повинні чітко виконувати свої зобов'язання щодо захисту цивільних осіб, зокрема дітей, не лише згідно з міжнародним гуманітарним правом, а й з нормами загального міжнародного права, але наразі це велика проблема, оскільки країна-агресор не дотримується жодних правил. Україна успішно застосовує норми міжнародного права щодо захисту прав дитини в умовах війни, приймає власні нормативні акти, створюючи надійні, безпечні умови для дітей, але суттєвою перешкодою цьому досі залишається ігнорування елементарних норм міжнародного законодавства протилежною стороною.

Література

1. Президент пообещал Конституции приоритет перед международным правом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/01/15/820701-prezident-poobeschal>.
2. В Україні зросла кількість дітей, загиблих під час війни – ОГПУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://suspilne.media/330784-v-ukraini-zroslo-kilkist-ditej-zagiblih-pid-cas-vijni-ogpu/>.
3. Про утворення Координаційного штабу з питань захисту прав дитини в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2022 №392 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2022-%D0%BF#Text>.
4. Як захистити права дитини в умовах воєнного стану [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/yak-zahistiti-prava-ditini-v-umovah-voennogo-stanu.html>.

Abstract. *The work highlights problematic aspects of ensuring the protection of children's rights under martial law, analyzes international and national legislation.*

Key words: *children, martial law, protection of children's rights, norms of international law.*

ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ ЯКНАЙКРАЩИХ ІНТЕРЕСІВ ДИТИНИ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ ТА У ЗОНІ БОЙОВИХ ДІЙ

PROBLEMS OF OBSERVING THE BEST INTERESTS OF THE CHILD IN THE TEMPORARILY OCCUPIED TERRITORIES AND IN THE WAR ZONE

Безкровна Є.,
студентка 4 курсу, групи ПР-191д
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна

Науковий керівник: Гніденко В.,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна

Анотація. Дана робота присвячена проблемам дотримання інтересів дітей на тимчасово окупованих територіях та в зоні бойових дій. У роботі розглядаються основні інтереси дітей, які необхідні для здорового зростання та розвитку, але які порушуються в умовах збройного конфлікту, причини та наслідки цього порушення. Окрему увагу приділено захисту дітей, які через бойові дії залишилися без батьківського піклування.

Ключові слова: дитина, дотримання інтересів, усиновлення, опіка та піклування, збройний конфлікт.

Україна знаходиться в умовах збройного конфлікту на сході країни з 2014 року, однак ситуація загострилася з повномасштабним вторгненням росії у 2022 році. Цей конфлікт не тільки призвів до загибелі тисяч людей та високих економічних витрат, але й має серйозний вплив на права та інтереси дітей в Україні. Дитина є найуразливішою категорією населення та потребує особливої уваги щодо її захисту. Діти стають свідками насильства, стають жертвами збройних конфліктів та страждають від недостатнього доступу до основних потреб, таких як харчування, вода, житло, освіта та медична допомога. Охорона дитинства за законодавством нашої країни визнана державним пріоритетом і провадиться таким чином, щоб забезпечити реалізацію прав дитини на життя, здоров'я, освіту, соціальний захист і всебічний розвиток її як особистості, та забезпечення найкращих інтересів дитини. Захист інтересів дітей є особливо актуальним в умовах воєнного стану. В дитинстві людина формується фізично, психічно та інтелектуально, набуває всіх необхідних знань, умінь і навичок. Саме тому дитинство – це найважливіший період у житті людини. У зв'язку з цим проблеми забезпечення якнайкращих інтересів дитини потребують негайної уваги та рішучих дій з боку урядів та міжнародних організацій.

Відповідно до положень Конвенції про права дитини та національного законодавства дитина є самостійним суб'єктом, який має особисті і майнові права та інтереси. Поняття інтересів дитини базується на ідеї, що всі діти є індивідуальностями зі своїми потребами, бажаннями та очікуваннями, і вони повинні бути поважані та захищені. Це означає, що будь-які рішення та дії, пов'язані з дітьми, повинні бути спрямовані на захист їхніх інтересів. Визначення та захист інтересів дитини є елементом захисту її прав. Це передбачає не тільки врахування потреб та бажань дитини, але й забезпечення доступу до правосуддя, медичної допомоги, освіти та інших соціальних послуг, які можуть вплинути на добробут дитини. Основним принципом захисту інтересів дитини є захист її прав, добробуту та безпеки, та забезпечення її розвитку та самовизначення. Незважаючи на гармонізацію законодавства України з нормами міжнародного права, на практиці все ще виникає багато питань щодо захисту прав та інтересів дітей.

Європейський суд з прав людини окреслив основні умови у визначенні найкращих інтересів дитини:

- інтересам дитини відповідає збереження цілісності родини та утримання від вилучення дитини з сім'ї;

- у якнайкращих інтересах дитини буде забезпечення її розвитку у безпечному, спокійному та стійкому середовищі, що не є неблагополучним [1].

Найкращі інтереси дитини мають забезпечуватися батьками, опікунами, усиновителями, вчителями, вихователями, надавачами соціальних послуг, органами влади, організаціями, робота яких пов'язана із дітьми. Але, однозначно, сім'я вважається найкращим та природним середовищем для всебічного та гармонійного розвитку дитини, саме тому цей аспект є найважливішим, який дозволяє забезпечити усі найкращі інтереси дитини.

Підписання Україною Конвенції про права дитини визнає пріоритетність саме сімейних форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, над передачею їх до державних установ. Проте сьогодні питання захисту прав та інтересів дітей є значно ширшим, бо в умовах активних бойових дій допомоги потребують також і діти, які мали батьків у мирний час і не потребували такого захисту.

Відповідно до чинного законодавства всіх дітей можна поділити на тих, які перебувають під піклуванням батьків, і дітей, які його позбавлені (діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування). Права та інтереси дітей забезпечують батьки, опікуни чи піклувальники в замінних сім'ях та дитячих будинках сімейного типу. В основному це стосується забезпечення якнайкращих інтересів дитини, захисту майнових прав дитини, зокрема захисту права на певне майно. Тому забезпечується нотаріальне посвідчення відповідних правочинів, необхідність отримання згоди органів опіки та піклування тощо.

Звичайно, найкраще, якщо дитина живе в родині з люблячими батьками, які забезпечують не лише матеріальну, а й здорову моральну атмосферу спілкування, здорову психіку тощо. Коли дитина залишилася сиротою або хтось із батьків позбавлений батьківських прав, законодавець допускає встановлення опіки чи піклування над дитиною, усиновлення, перебування в замінних сім'ях та дитячих будинках сімейного типу. Саме забезпечення якнайкращих інтересів дитини є загальним принципом, на якому будується весь інститут усиновлення. У випадках оцінки осіб, які бажають бути усиновлювачами, при вирішенні судами питань усиновлення, скасування усиновлення та інших визначальним критерієм завжди повинні бути інтереси дитини, адже внаслідок усиновлення між усиновлювачем та усиновленим формуються справжні сімейні відносини.

У зв'язку з останніми подіями в Україні, а саме введенням воєнного стану, евакуацією дітей в безпечні зони в межах України, а також за межі України – в інші держави, перебування дітей у зоні бойових дій та на тимчасово окупованих територіях, актуальними стали питання щодо усиновлення дітей. Кожна дитина, яка тимчасово або постійно позбавлена сімейного піклування, має право на захист і особливу допомогу з боку держави, насамперед шляхом створення належних умов і можливостей для її усиновлення.

Порівняно новим органом у сфері захисту прав дітей, в тому числі при їх усиновленні, є Національна соціальна сервісна служба України, яка визначена як «центральный орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики і який реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, захисту прав дітей, здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та за дотриманням прав дітей» [2].

Серед інших завдань Національної служби одним із основних є реалізація державної політики у сфері усиновлення та захисту прав дітей. До повноважень Національної служби віднесено, окрім статистичної та аналітичної функцій стосовно стану щодо дотримання прав дітей та проблемних питань в системі охорони дитинства, також і завдання вести облік дітей, які опинились у складних життєвих обставинах, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, усиновлених дітей, а також дітей, влаштованих до прийомних сімей, дитячих

будинків сімейного типу, сімей патронатних вихователів, закладів, які здійснюють інституційний догляд і виховання дітей; вносити до системи централізованого обліку дані про дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які можуть бути усиновлені, та надавати кандидатам в усиновлювачі інформацію про дітей, які можуть бути усиновлені [3].

Внутрішнє усиновлення під час воєнного стану відбувається у звичайному режимі. Начальниця Служби у справах дітей О. Яцько зазначає: «На період воєнного стану процедура усиновлення здійснюється на загальних підставах з урахуванням вимог, встановлених ДВ України, та порядку усиновлення дітей та нагляду за процедурою усиновлення щодо дотримання прав усиновлених дітей». Також вона наголошує на тому, що «у воєнний час складність постановки на облік полягає у відсутності офіційних достовірних підтверджень такого сирітства і неможливості їх отримати. Діти можуть мати братів або сестер, яких, як правило, не можна розлучати при усиновленні». Що стосується таких дітей, то є ще два правила, які не можна порушувати: усиновлення не може бути здійснено, якщо є надія на успішний пошук і возз'єднання сім'ї в інтересах дитини; усиновлення неможливе, якщо ще не минув розумний період (2 роки), протягом якого було вжито всіх можливих заходів для розшуку батьків або інших важливих членів сім'ї [4].

В такому процесі надважливим є уникнення помилок та неточностей, адже це може вплинути на стан дитини та спричинити порушення її інтересів. Законодавством вже налагоджений механізм надання допомоги дітям, які опинились без батьківського піклування, що задіє служби у справах дітей, які спеціалізуються саме на цих питаннях. Натомість позиція «негайного усиновлення» не завжди може реалізувати досягнення якнайкращих інтересів дитини, а тому може бути розцінена як шахрайство. В даній ситуації буде мати місце порушення прав дітей, а в окремих випадках – додаткова травматизація дитини, торгівля дітьми та інші злочини.

Отже, усиновлення дітей громадянами України відбувається за стандартною, а не спрощеною процедурою, саме з метою захисту прав та інтересів дітей. Однак, розпочати провадження щодо усиновлення для дітей, які залишилися сиротами внаслідок воєнних дій, наразі неможливо. Це пов'язано з тим, що процес усиновлення передбачає досить велику перевірку документів, обставин, пов'язаних з батьками дитини та самою дитиною, необхідністю знаходження дитини у відповідному реєстрі та інші необхідні дії. Зважаючи на військовий конфлікт, діти, які залишилися сиротами внаслідок воєнних дій, не перебувають на обліку для усиновлення. Додатковою перешкодою є те, що в деяких регіонах, де ведуться бойові дії, служби у справах дітей та суди тимчасово не здійснюють свої повноваження в повному обсязі – це унеможливорює організацію процесу усиновлення з дотриманням усіх необхідних процедур [5].

Усиновлення всередині країни недостатньо для забезпечення сім'єю всіх дітей, які цього потребують, у зв'язку з чим є необхідність у залученні до усиновлення іноземців. Водночас введення воєнного стану створило ситуацію, коли зареєструвати «внутрішнє» усиновлення реальніше, ніж міжнародне. Міністерство соціальної політики України у своєму роз'ясненні наголосило на неможливості міждержавного усиновлення в нинішніх умовах. Відповідно до законодавства України, на усиновлення іноземцем дитини громадянина України потрібна згода Національної служби здоров'я України. Але наразі Нацсоцслужба не розглядає справи та не дає дозвіл на усиновлення дітей іноземцями, оскільки немає можливості забезпечити якісну перевірку документів іноземців, які виявили бажання усиновити дитину [6].

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що таке усиновлення поки що заборонено. Проте негативною стороною цієї заборони залишається те, що втрачається можливість влаштувати багатьох дітей у сім'ї, де люди дійсно хочуть піклуватися про них та забезпечити дитині гідне життя і гармонійний розвиток, тим самим відповідаючи найкращим інтересам дитини. Бо, все ж таки, турботлива сім'я в контексті забезпечення індивідуальних потреб дитини набагато краще за державні установи на кшталт дитячого будинку. Однак, зважаючи на проблемність цього питання, наразі не можна дійти однозначного висновку, тому що безпека дитини стоїть на першому місці.

Міністр соціальної політики Марина Лазебна зазначила, що «через бойові дії, терористичні обстріли російськими військами мирного населення та масову евакуацію збільшується кількість дітей, батьки яких загинули або про їхню долю та місце перебування нічого не відомою. Чинні нормативні акти не надавали можливості влаштувати таких дітей до сімейних форм виховання. Більше того, процедура влаштування дітей під опіку або піклування родичів вимагає такого переліку документів, який в умовах воєнного стану практично нереально зібрати. При цьому для дітей, травмованих війною та втратою зв'язку з батьками, дуже важливо знаходитись в умовах, максимально наближених до сімейних» [7].

Тому в Міністерстві соціальної політики розробили алгоритми дій, який дає можливість такій дитині перебувати під час воєнного стану на умовах тимчасового влаштування в прийомній сім'ї або дитячому будинку сімейного типу чи за спрощеною процедурою – під опікою або піклуванням родичів. Цей підхід у даній ситуації є правильним, бо діти, які втратили зв'язок з батьками, є психологічно вразливими і обов'язково потребують підтримки та захисту. Найкращим виходом для них є знаходження в умовах, максимально наближених до сімейних. Це забезпечить дотримання найкращих інтересів дитини до того моменту, поки не буде достовірно з'ясовано, що саме сталось з її батьками. Відповідно до цього алгоритму також запроваджений спрощений пакет документів для родичів дитини, які мають намір взяти її під опіку чи піклування, та усунули обов'язкове проходження курсу навчання з виховання дітей – що знов-таки спрощує процес прийняття дитини в іншу сім'ю [7].

За-для покращення захисту та забезпечення прав та інтересів дитини в національному законодавстві та політичному спрямуванні держави уряд України має вжити заходів, спрямованих на приведення вітчизняного законодавства та практики у відповідність до принципів та положень Конвенції ООН про права дитини. Зараз нагальною потребою є вирішення питання ефективної реінтеграції та відновлення прав дитини, чого можна досягти шляхом модернізації загальнодержавних цільових програм.

В нормативному полі підготовлено важливий законопроект від 30 березня 2022 року «Про внесення змін та доповнень до деяких законодавчих актів України щодо реінтеграції та відновлення прав дитини в умовах воєнного стану в Україні». Головною метою цього законопроекту можна назвати підтримку сімей з дітьми, створення, так званого, Єдиного державного реєстру дітей, які потребують державного піклування, реінтеграція та поновлення їх прав, а також інші заходи, спрямовані на покращення державної політики з питань сім'ї і дітей [8].

Таким чином можна дійти висновку, що поки що законодавче регулювання захисту та дотримання якнайкращих інтересів дітей під час збройного конфлікту недоопрацьоване. Більшість законодавчих актів спрямовані на впорядкування правовідносин у сфері внутрішньо-переміщених осіб та компенсаційних виплат. Держава має піклуватися про інтереси дітей на тимчасово окупованих територіях та у зоні бойових дій так само, як і в мирний час. Звісно є позитивні зрушення, такі як спрощений порядок передачі дитини під опіку чи піклування; «заборона» спрощеної процедури усиновлення; надання можливості дітям, які залишились без батьків під час воєнного стану, бути тимчасово влаштованими до сімей для виховання; розроблення нових алгоритмів щодо забезпечення піклуванням дітей, які його втратили через військовий конфлікт та створення нових законопроектів для вирішення деяких проблем. Разом з тим багато питань залишаються невирішеними. Першочерговим є необхідність обліку дітей, які перебувають на території проведення бойових дій та окупованих територіях, моніторингу їхнього становища та забезпечення їхніх прав, а також взяття на облік дітей, які перебувають у складних психологічних та соціально-економічних умовах – це дозволить державі забезпечити дотримання якнайкращих інтересів дітей.

Література

1. MAMCHUR v. UKRAINE, № 10383/09, п. 100, ЄСПЛ, від 16 липня 2015 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a93#Text.

2. Деякі питання Національної соціальної сервісної служби України: постанова КМУ від 26.08.2020 № 783. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-п>.
3. Деякі питання Національної соціальної сервісної служби України : Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік, Положення від 26.08.2020 № 783. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020-%D0%BF#Text>.
4. Яцько О. Усиновлення дітей під час воєнного стану (публікація від 27.06.2022). URL: <https://korostenska-rda.gov.ua/news/1656311540/>.
5. Усиновлення та тимчасове влаштування дитини в умовах воєнного стану (публікація від 19.03.2022). URL: <https://everlegal.ua/usynovlennya-ta-tymchasovevlashtuvannya-dytyny-v-umovakh-voennogo-stanu>.
6. Міждержавне усиновлення в умовах воєнного стану – роз’яснення Мінсоцполітики (13.03.2022). URL: <https://www.msp.gov.ua/news/21550.html>.
7. В Україні тимчасово спростили процедуру оформлення опіки над дітьми, які залишились без батьків (публікація від 23.03.2022). URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3437884-v-ukraini-timcasovo-sprostiliproceduru-oformlenna-opiki-nad-ditmi-aki-zalisilis-bez-batkiv.html>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо реінтеграції та відновлення прав дитини: проєкт Закону України від 30.03.2022. № 7231. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1250454>).
9. Потіха О., Дубровська В. Українські діти війни. Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки: Збірник тез II Міжнародної наукової конференції, 21-22 квітня 2022 р. Упорядники: А.А. Криськов, В.В. Вишньовський та Н.В. Габрусєва. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2022. С. 54-56.
10. Чижов Д. Соціально-правовий захист прав дітей в умовах проведення АТО в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 1. С. 96-101.

Abstract. *This work is devoted to the problems of observing the interests of children in the temporarily occupied territories and in the war zone. The work examines the main interests of children, which are necessary for healthy growth and development, but which are violated in the conditions of armed conflict, the causes and consequences of this violation. Special attention is paid to the protection of children who were left without parental care due to hostilities.*

Key words: *child, observance of interests, adoption, guardianship and care, armed conflict.*

МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

MECHANISM FOR PROTECTING WOMEN'S RIGHTS IN ARMED CONFLICTS: PROBLEMATIC ASPECTS

Борисов П.,

магістр ОП «Право»

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,

Київ, Україна

Котова Л.,

к.ю.н., професор,

професор кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,

Київ, Україна

Анотація. Роботу присвячено дослідженню проблемних питань механізму захисту прав жінок в умовах збройних конфліктів. Детально проаналізовано причини порушення прав жінок, розглянуті вже існуючі механізми захисту прав жінок, їх проблемні аспекти та наведені шляхи вирішення цих проблем.

Ключові слова: права жінок, збройні конфлікти, захист прав жінок, механізм захисту.

На жаль, військові конфлікти супроводжують людство протягом всього його існування і звичайно це призводить до порушення прав людини, включаючи право людини на життя. До того ж, окрім загибелі військових з обох сторін військових конфліктів, безумовно страждає цивільне населення. Однією з незахищених верств населення в умовах конфлікту є жінки, тому фіксується велика кількість порушень прав жінок в умовах збройного конфлікту.

«Як показують чисельні дослідження різних авторів, під час війни, збройних конфліктів, воєнних заворушень першими потерпають жінки. Побиття, згвалтування місцевих жінок сприймається як символ перемоги над загарбаним суспільством. Конфлікти та ситуації нестабільності посилюють вже існуючі моделі дискримінації по відношенню до жінок піддаючи їх високому ризику стати жертвами порушень прав людини. У збройних конфліктах або в умовах політичної міжусобиці насильство по відношенню до жінок набуває жорстоких форм» [1].

Окрім вбивств та каліцтв жінки постійно страждають від гендерно- обумовлених злочинів. Кількість таких злочинів дуже велика в усіх збройних конфліктах, на жаль, включаючи війну в Україні.

Як зазначають дослідники «кількість збройних конфліктів, що виникали у ХХІ сторіччі, дорівнює 21-му протистоянню. Серед них наймасштабніший конфлікт з часів Другої світової війни – російське вторгнення в Україну 24 лютого 2022 року. У період збройних конфліктів надзвичайно високими є ризики гендерно обумовленого насильства, пов'язаного з протиправними діями учасників збройних протистоянь. Вразливість потенційних жертв та безпосередньо постраждалих осіб підсилюється через обмеження доступу в умовах конфлікту до правоохоронних та правозахисних органів, соціальних послуг, медичних закладів, психологічної допомоги, штучним створенням певного інформаційного вакууму» [2].

«Під час збройних конфліктів, жінки зазнають незліченних порушень прав, які є гендерно зумовленими. Наприклад, це можуть бути такі злочини, як: згвалтування, примусова проституція, сексуальне рабство, примусовий шлюб, примусова вагітність або інші форми сексуального насилля, спрямовані саме проти жінок. Відповідно до результатів дослідження міжнародної громадської організації Amnesty International, зазначається, що мілітаризація

останніх років у постраждалих від конфлікту східних районах України призвела до збільшення рівня гендерного насильства та обмеження доступу до основних послуг» [3].

«Нажалі порушення прав жінок постійно зустрічаються і сьогодні, під час війни яка більше року йде в Україні організація ООН провела статистичне дослідження з цього приводу : «Жінки та дівчата також зазначають погіршення доступу до послуг охорони здоров'я, особливо для тих, хто пережив гендерне насильство, а також для вагітних жінок і молодих матерів. Жінки розповідають про зростаючий страх гендерного насильства та браку їжі, особливо ті, хто перебуває у зоні важких бойових дій. Респонденти також говорили про проблеми та перешкоди, з якими вони стикаються у доступі до гуманітарної допомоги та послуг. Близько 50% жінок і чоловіків зазначили, що психічне здоров'я є основною сферою життя, на яку вплинула війна» [4].

Також, на нашу думку важливо виділити порушення прав жінок, які є матерями, в такому випадку загроза порушення прав нависає не тільки над жінкою, але й над дитиною цієї жінки, що додає труднощів для захисту жінки в умовах воєнних конфліктів.

Світова спільнота постійно проводить моніторинги правопорушень в Україні та розробляє механізми для захисту прав жінок під час збройних конфліктів. Звичайно, для дієвості будь-якого механізму потрібне його законодавче закріплення.

Слушно про такі документи зазначає група науковців Г.В. Татаренко, К. Алієва та Д. Татаренко: «Серед міжнародних документів, які безпосередньо стосуються захисту прав жінок у період збройного конфлікту є: Резолюція РБ ООН 1325 є основою для надання мандатів з проблем жінок, миру і безпеки підтверджує ідею захисту жінок та підвищення їхньої ролі в запобіганні та вирішенні конфліктів (2000 р.); Резолюція РБ ООН 1820 акцентує увагу на тому, що сексуальне насильство в умовах конфлікту є військовим злочином (2008 р.); Резолюція РБ ООН 1888 акцентує увагу на необхідності забезпечувати захист жінок і дітей від сексуального насильства в умовах збройного конфлікту (2009 р.); Резолюція РБ ООН 1889 підтверджує необхідність щодо розширення участі жінок у політичних процесах (2009 р.); Резолюція РБ ООН 1960 розширює і поглиблює тему боротьби з сексуальним насильством в контексті проблем жінок, миру та безпеки (2010 р.)» [5].

Звичайно, для реалізації норм в зазначених правових актів існує велика кількість органів та організацій які здійснюють захист прав жінок.

Найвідомішою є ООН, однак існують і інші організації, такі як «Women help women» куди вже зараз звернулося дуже багато жінок, які постраждали під час повномасштабної війни, та отримали допомогу, зокрема: «разом з іншими ініціативами організація підтримує українців, особливо жінок, що постраждали від сексуалізованого насильства, – за потреби допомагає з абортom за кордоном, надає ліки чи психологічні консультації. Зараз фонд має на меті зібрати 2000 наборів потерпілим після зґвалтування, до якого входять тест на вагітність, антибіотики для лікування інфекцій, екстрена контрацепція тощо» [6].

На превеликий жаль, незважаючи на моніторингові місії та діяльність правозахисних організацій механізм захисту прав жінки все ж має певні проблемні аспекти.

Вважаємо, що одним з найпроблемніших моментів є важкість доказування таких правопорушень. Перш за все це пов'язано з тим, що люди, які фактично є постраждалими соромляться казати про це.

Доречною є думка громадського діяча Володимира Щербаченка, який уже вісім років працює з постраждалими від сексуального насильства у Східноукраїнському центрі громадських ініціатив, який вважає, «що шлях до встановлення справедливості і притягнення кривдників до відповідальності є нелегким. За його словами, у 2014-2016 роках багато українців, які незаконно утримувалися росіянами у в'язницях, зазнали там насильства. Але з ними було простіше співпрацювати – це були люди з чіткою громадянською позицією, освічені, вони краще були обізнані щодо власних прав й розуміли, що за вчинені злочини злочинці мають нести відповідальність. Натомість зараз – під час повномасштабного вторгнення РФ до України – сексуального насильства зазнали цивільні, які живуть у доволі патріархальних громадах, де

говорити про насильство не прийнято. І вони всіляко прагнуть приховати від сторонніх, що з ними трапилося під час окупації» [7].

Одним з варіантів вирішення такої проблеми на нашу думку є проведення тренінгів, курсів, в тому числі за допомогою засобів масової інформації які матимуть на меті підвищення рівня свідомості суспільства та допоможуть потерпілим особам в таких критичних ситуаціях.

Так, наприклад, «урядова уповноважена з гендерної політики Катерина Левченко, зокрема, створює пам'ятки й буклети про те, що робити, якщо ви стали свідком зґвалтування або самі пережили статеве насильство. Наразі вона порушує питання створення міжнародної платформи, яка допомагатиме координувати забезпечення гідного ставлення й дотримання прав людини для потерпілих» [8].

По-друге, вважається майже неможливим є захист прав жінок, котрі залишаються під окупацією, це пов'язано з небезпекою для життя потерпілих жінок, хоча, нажаль самий великий відсоток правопорушень відбувається саме на підконтрольних агресорам територіях, оскільки дії закону та правозахисних організацій там відсутня і кожний правопорушник відчуває себе безкарним.

Задля захисту своїх прав, або для відновлення вже порушених вважаємо доцільними деякі дії: по-перше, уникати контактів, та тим паче конфліктних ситуацій з людьми які несуть потенційну загрозу. По-друге, намагатися зібрати хоч якісь докази, для того щоб в подальшому було легше доказати правопорушення і покарати винних. По-третє, в умовах неможливості сповістити про правопорушення офлайн гарним варіантом буде сповістити правозахисні організації дистанційно.

Третьою проблемою варто визначити недосконалість українського кримінального законодавства, оскільки наразі вже багато років йде війна на території нашої держави, однак Кримінальному Кодексу України немає статті та норми, яка чітко б закріплювала всі можливі види злочинів проти жінок під час війни та мала б відповідні санкції до них. Тож, пропонуємо проаналізувати Кримінальний Кодекс та привести його у відповідність до сучасних реалій.

Отже, як ми бачимо механізм з захисту прав жінок під час військових конфліктів і наразі залишається досить актуальним для дослідження питанням. Досліджуючи цю тему ми з'ясували, що світова спільнота постійно розробляє і вдосконалює нові шляхи для захисту прав жінок та для відновлення порушених прав жінок під час збройних конфліктів, однак актуальними залишаються й проблемні аспекти, такі як: важкість доказування таких злочинів, захист прав жінок, які знаходяться під окупацією, недосконалість законодавства, ми запропонували власні шляхи вирішення цих проблем, звичайно існують і інші проблеми, але не зважаючи на всі проблеми які стають на шляху світ та Україна розвивається та впевнено рухається до подолання всіх проблем та здобуття миру.

Література

1. Луцан А. В. Захист прав жінок в умовах збройних конфліктів / А. В. Луцан // Право і суспільство. – 2022. – №6.
2. Татаренко Г.В., Арсентьева О.С., Котова Л.В. Гендерно обумовлене насильство як прояв геноциду під час збройних конфліктів: міжнародно-правове регулювання та досвід України // Business and law SPECIAL EDITION, Georgia Tbilisi, 2022, № 2, P.57-67
3. Станішевська Д.І. Порушення прав жінок під час широкомасштабного російського вторгнення та проблематика реалізації їх міжнародного захисту / Даяна Ігорівна Станішевська// Collection of scientific papers «SCIENTIA». – 2022.
4. Україна: Новий звіт структури ООН Жінки та організації CARE підкреслює непропорційний вплив війни на жінок та спільноти меншин [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: Україна: Новий звіт структури ООН Жінки та організації CARE підкреслює [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://ukraine.un.org/uk/180993-україна-новий-звіт-структури-оон-жінки-та-організації-care-підкреслює-непропорційний-вплив>.

5. Татаренко Г.В. Особливості загального правового статусу жінок за міжнародним законодавством у період збройних конфліктів / Г. В. Татаренко, К. Алієва, Д. Татаренко. – 2022. – С. 118-123.

6. Де українкам шукати допомоги під час війни? Гайд Заборони з ініціатив в Україні та світі [Електронний ресурс] // заборона. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://zaborona.com/de-ukrayinkam-shukaty-dopomogy-pid-chas-vijny/>.

7. Синельник І. Сексуальні злочини під час війни: чи реально покарати гвалтівників [Електронний ресурс] / Ірина Синельник // Уніан. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.unian.ua/war/seksualni-zlochiny-pid-chas-viyni-chi-realno-pokarati-gvaltivnikiv-12026517.html>.

8. Радченко Я. Сексуальне насильство під час війни: що ми знаємо і як можемо протидіяти? [Електронний ресурс] / Яна Радченко. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/sexualne-nasylstvo-pid-chas-viyny.html>.

Abstract. *The work is devoted to the study of problematic issues of the mechanism for protecting women's rights in armed conflicts. The reasons for the violation of women's rights are analyzed in detail, the existing mechanisms for the protection of women's rights, their problematic aspects are considered, and ways to solve these problems are presented.*

Key words: *women's rights, armed conflicts, protection of women's rights, protection mechanism.*

ПРАВО НА ЖИТЛО, ЙОГО БЕЗПЕКУ ТА ЕНЕРГЕТИЧНУ АВТОНОМНІСТЬ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ

RIGHTS TO HOUSING, ITS SECURITY AND ENERGY AUTONOMY IN THE CONDITIONS OF WAR AND POST-WAR RECONSTRUCTION

Вінник О.,

д.ю.н., професор., член-кореспондент НАПрН України,
головний науковий співробітник відділу міжнародного приватного права та
правових проблем євроінтеграції НДІ приватного права і підприємництва
імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України
Scopus-Author ID 57217737384
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9397-5127>

Анотація. *Порушується проблема корегування в умовах війни правової політики держави, пов'язаної з житлом, а саме необхідність її спрямування не лише на забезпечення житлом громадян, які його втратили або опинилися в стані вимушених переселенців, а й на врахування при відбудові зруйнованого або будівництві нового житла низки складових, серед яких: безпекова складова (щодо міцності, надійності будівель, їх оснащення надійними бомбосховищами), ресурсозберігаюча складова, включно з оснащенням будівель енергогенеруючими пристроями (на зразок сонячних панелей), інноваційна складова (розробка та застосування інновацій, що забезпечують врахування зазначених та інших складових, особлива актуальність яких виявилася під час війни), правова складова (закріплення на рівні актів законодавства підвищених вимог до житла, його експлуатації та заходів щодо стимулювання інновацій, спрямованих на посилення безпеки та енергетичної автономності житла).*

Ключові слова: *житло; відновлення; будівництво; безпека; інновації; житлово-правова політика.*

Вирішення проблем, пов'язаних з житлом, включно з його безпекою та енергетичною автономністю, є складовою глобальної проблеми післявоєнної відбудови економіки та інших сфер суспільного життя України, що відповідає конституційним положенням стосовно права на безпеку, житло, достойні умови життя, обов'язку держави захищати життя людини [1, статті 3, 27, 47, 48].

Правові проблеми, пов'язані з житлом, стали вельми актуальними у зв'язку з повномасштабною військовою російською агресією проти України та її наслідками, серед яких численні руйнування і, відповідно, втрата житла мільйонами українських громадян [2] та пов'язана з цим необхідністю забезпечення їх житлом, відбудови зруйнованого житла, зміна державних пріоритетів щодо вимог до житла з точки зору його безпеки, екологічності та автономності у разі пошкодження через ворожі бомбардування об'єктів критичної інфраструктури, а також застосування новітніх технологій в процесі будівництва нового, відновлення та модернізації існуючого житла.

Питання щодо необхідності корегування зміни житлової політики держави в зазначених умовах та/або їх вирішення із застосуванням певних економіко-правових механізмів активно порушуються вітчизняними дослідниками та міжнародними організаціями [3; 4; 5]. Разом з тим, акцент в основному робиться на проблемах загальнодержавного та/або регіонального значення, залишаючи поза увагою побутові проблеми, з якими стикнулися українці при відключеннях електрики, тепла, води у зв'язку з пошкодженням ворожими бомбардуваннями об'єктів критичної інфраструктури, а також в умовах загроз з боку диверсійно-розвідувальних груп ворога на контрольованих Україною територіях.

Результатом проведеного аналізу стану справ щодо житла та пов'язаних з ним сфер [3] стали висновки, в тому числі щодо неналежного віддзеркалення в чинних нормативно-правових

актах положень щодо житлової політики, оскільки вони не забезпечують адекватне викликам часу розв'язання нагальних проблем. У зв'язку з цим є необхідність у швидких заходах з реформування державної житлової політики, спрямованих на створення фондів адекватного сучасним потребам житла, слід переглянути умови надання та використання існуючих житлових фондів в умовах воєнного й повоєнного періодів. Відповідно, існує потреба у визначенні комплексу проблемних питань, що виникли протягом війни на різних рівнях (загальнодержавному, регіональному, побутовому) і потребують вирішення для забезпечення ефективності державної правової політики щодо житла в умовах воєнного стану та після воєнної відбудови. Систематизувати зазначені проблеми можна наступним чином:

- забезпечення кризовим житлом громадян, які: а) його втратили через пошкодження/руйнування та/або б) виїхали з окупованих або прифронтових територій в менш безпечні регіони України;

- необхідність посилення безпеки житла та забезпечення більш значної за існуючу автономності жилих будинків з огляду на перебої в постачанні їх теплом, електрикою, водою, газом, викликані ворожими бомбардуваннями і, відповідно, пошкодженням об'єктів критичної інфраструктури, що набуло особливої актуальності в осінньо-зимовий період 2022-2023 р.р.;

- доцільності збільшення енергетичної автономності жилих будинків шляхом застосування при відновленні зруйнованого/пошкодженого чи будівництві нового ресурсозберігаючих технологій, а також інновацій, спрямованих на генерацію електроенергії/тепла (сонячних панелей та подібних до них за ефектом вікон [6], інших пристроїв, використання теплової енергії, що генерується під час майнінгу криптовалют [7] тощо);

- посилення безпекової складової: (а) при будівництві та реконструкції житла (крім наявності бомбосховищ сучасного зразка, проблема у більш безпечних технологіях будівництва, що забезпечують міцність будівлі при катаклізмах природного характеру, серед яких – потужні землетруси, а також у разі ворожих бомбардувань, вибухів); (б) в процесі експлуатації житла, в т. ч. з точки зору наявності інформації про мешканців, серед яких не лише ті, що постійно проживають, але й орендарі, а в хостелах – особи з короткими строками проживання, відомості про які зазвичай відомі (якщо взагалі відомі) лише власникам хостелів або уповноваженим ними особам; можливість анонімності орендарів та мешканців хостелів, правовий режим яких досі не визначено на рівні закону, використовується ворогом для розміщення членів диверсійно-розвідувальних груп.

Частина проблем почала знаходити вирішення на рівні актів законодавства, серед яких: Закон від 09.07.2022 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо створення умов для запровадження комплексної термомодернізації будівель» [8]; Постанова Верховної Ради України від 21.09.2022 р. № 2624-IX «Про прийняття за основу проекту Закону України про здійснення комплексної реконструкції кварталів (мікрорайонів) застарілого житлового фонду» [9], Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2022 р. № 1015-р. «Про реалізацію державною установою “Фонд енергоефективності” програм у житловому секторі, у тому числі пов'язаних з відновленням будівель, зруйнованих та/або пошкоджених внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України» [10] та ін.

Комплексне вирішення порушених тут проблем передбачає застосуванням засобів різного характеру:

- науково-технічного (розробка та впровадження технологій, що забезпечують реалізацію вищезгаданих проектів);

- фінансового (виявлення джерел для подолання наслідків війни, що оцінюється у 500 млрд дол. [11]; нарівні із зарубіжними та міжнародними [12] значну роль мають відігравати внутрішні джерела, серед яких основне – ефект від запровадження вітчизняних інновацій);

- організаційного (забезпечення співпраці осіб, що можуть об'єднати свої зусилля та ресурси для реалізації відповідних проектів);

- правового (прийняття відповідних нормативно-правових актів щодо комплексного вирішення зазначених проблем і, відповідно, застосування найбільш придатних для кожної з них правових механізмів/засобів).

Виключна важлива роль у відбудові України, включно з її житловим фондом, відіграють новітні технології, на необхідності використання потенціалу яких наголошується в розробленій Мінцифри України Стратегії розвитку екосистеми інновацій [13]. Це важливий внутрішній ресурс, ефект від використання якого значно перевищить витрати на інноваційні розробки і додасть авторитету Україні на міжнародних ринках, оскільки вітчизняні інновації, спрямовані на відновлення житла та інших зруйнованих об'єктів на вищому за довоєнний рівні, є реакцією на сучасні виклики (не лише війна, а й природні катаклізми, екологічні проблеми) та частково вже апробовані в складних умовах воєнного стану. Науковий потенціал України значний, хоча досі неналежним чином використаний та простимульований з відповідним закріпленням на рівні закону, а прагнення народу звільнити Україну від рашистських агресорів та відновити на вищому (за довоєнний) рівні всі сфери суспільного життя – колосальне, що довів всьому світові національний спротив більшому за всіма показниками (територією, населенням, ресурсами, чисельністю армії тощо) російському агресорові.

Література

1. Конституція України, прийнята 28.06.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.05.2023).
2. У 2,5 млн українців через війну знищено чи пошкоджено житло, — Верещук. URL : <https://focus.ua/uk/voennye-novosti/563195-u-25-mln-ukrayinciv-cherez-vijnu-znisheno-chi-poshkodzheno-zhitlo-vereshuk-video> (дата звернення: 27.04.2023).
3. А. Боброва. Житло і війна: житлова політика першого року повномасштабної війни. URL : <https://cedos.org.ua/researches/zhytlo-i-vijna-richnyj-oglyad/> (дата звернення: 28.04.2023).
4. С. Комнатний. Деякі пропозиції до реформування державної житлової політики України у воєнний і повоєнний періоди. Філософські та методологічні проблеми права. 2022. № 1 (23). С. 78-84. DOI: <https://doi.org/10.33270/01222302.78>. (дата звернення: 28.04.2023).
5. А. Г. Реут, Ю. Л. Когатько. Житлова проблема в Україні на тлі війни 2022 року // Демографія та соціальна економіка. 2022, № 3 (49). С. 123-144. URL : <https://doi.org/10.15407/dse2022.03.123> (дата звернення: 28.04.2023).
6. Вікна, що виробляють електрику, встановлять в Японії на одній із залізничних станцій. URL : <https://toneto.net/news/tehnologii/virabativayushchie-elektrichestvo-okna-ustanovyat-v-yaponii-na-odnoy-iz-geleznodorognih-stantsiy-----pri-etom-oni-budut-ostavatsya-prozrachnimi> (дата звернення: 30.04.2023).
7. Я. Маркін. Прощай, платіжка: Як безкоштовно отримувати тепло та заробляти біткоїн. URL : <https://kosatka.media/category/blog/news/proshchay-platezhka-kak-besplatno-poluchat-teplo-i-zarabatyvat-bitkoiny> (дата звернення: 28.04.2023).
8. Закон від 09.07.2022 «Про внесення змін до деяких законів України щодо створення умов для запровадження комплексної термомодернізації будівель». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2392-20#Text> (дата звернення: 18.04.2023).
9. Постанова Верховної Ради України від 21.09.2022 № 2624-IX «Про прийняття за основу проекту Закону України про здійснення комплексної реконструкції кварталів (мікрорайонів) застарілого житлового фонду». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2624-20#Text> (дата звернення: 18.04.2023).
10. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2022 № 1015-р. «Про реалізацію державною установою “Фонд енергоефективності” програм у житловому секторі, у тому числі пов'язаних з відновленням будівель, зруйнованих та/або пошкоджених внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1015-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 18.04.2023).
11. Зеленський назвав суму, яка потрібна Україні на відбудову після війни. URL : <https://vechirniy.kyiv.ua/news/82351/> (дата звернення: 05.05.2023).

12. У восьми містах України за гроші ЄС збудують квартали для переселенців. Де саме?
URL : <https://hmarochos.kiev.ua/2023/04/03/u-vosmy-mistah-ukrayiny-za-groshi-yes-zbuduyut-kvartaly-dlya-pereselencziv-de-same/> (02.05.2023).

13. Розвиток екосистеми інновацій в Україні. Міністерство цифрової трансформації.
Квітень 2023 р. ДRAFT. URL : <https://drive.google.com/drive/folders/1BsQijFWycOQUmUhZvbFmwZSUMT4HmlB> (дата звернення: 18.04.2023).

Abstract. *The problem of adjusting the legal policy of the state related to housing in the war is raised, namely the need to direct it not only to the provision of housing for citizens who have lost it or found themselves in a state of forced displacement, but also to take into account when rebuilding destroyed or building new housing a number of components, including: safety component (regarding strength, reliability of buildings, equipping them with reliable bomb shelters), resource-saving component, including equipping buildings with energy-generating devices (such as solar panels), innovative component (development and application of innovations that ensure consideration of the specified and other components, the particular relevance of which was revealed during the war), the legal component (consolidation at the level of legislative acts of increased requirements for housing, its operation and measures to stimulate innovations aimed at strengthening the safety and energy autonomy of housing).*

Key words: *housing; restoration; construction; security; innovations; housing and legal policy.*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС

SPECIFIC ISSUES OF PROTECTION OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS AT THE PRESENT TIME

Гуркіна В.,
*студентка I курсу освітнього рівня магістр, юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

Капліна Г.,
*к.ю.н., доцент,
доцент кафедри правознавства юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

Анотація. Робота присвячена аналізу захисту законних інтересів шляхом використання альтернативних способів вирішення спорів в період дії воєнного стану та збройної агресії на території нашої держави. На підставі дослідження, законодавства та наукової літератури, були виокреплені основні проблеми захисту прав інтелектуальної власності та як ці проблеми можна вирішити.

Ключові слова: альтернативні способи вирішення спорів, право інтелектуальної власності, захист інтелектуальної власності в теперішній час.

Захист права інтелектуальної власності завжди було актуальним питанням, воно розвивається кожен день не дивлячись на ситуацію, і навіть зараз в період збройної агресії проти нашої країни. Що і визначає в якому напрямку сфера інтелектуальної власності буде розвиватися. Бо в цей період також створюються об'єкти інтелектуальної власності, такі як: музика, промови, об'єкти національної безпеки тощо. І в цих умовах сфера інтелектуальної власності потребує належного рівня захисту від незаконних посягань або порушень.

Так важливо зазначити, що згідно з ч.1 ст. 54 Конституції України кожному гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності [1]. Але з веденням воєнного стану Указом Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року, який передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб на період дії особливого правового режиму задля проведення необхідних заходів необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності [2], що також стосується і інтелектуальної власності. Виходячи з вище наведеного, можна побачити, що даний Указ стосується також і сфери інтелектуальної власності, бо в першу чергу є конституційним правом, а як і інші права людини та громадянина, право інтелектуальної власності може бути порушене та обмежене в період дії воєнного стану.

Також важливим є те, що ст. 55 Конституції України, не входить до переліку, обмежених прав, які гарантуються під час дії воєнного стану [1]. Тобто, кожен має право захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими способами, котрі не забороняються законом. Так, відповідно до ч.1 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», повноваження судів не можуть бути припинені, а також, скорочення чи припинення будь-яких форм судочинства забороняється [3].

При цьому, судова система, зазнала деяких змін, які були спричиненні військовими діями на території нашої держави, а саме була змінена територіальна підсудність справ [4]. Такі зміни

є важливими в період збройної агресії, адже дані зміни направлені на забезпечення реалізації прав учасників судового провадження брати безпосередню участь в судових засіданнях, та реалізувати право громадян на справедливий суд.

Враховуючи, особливості правового режиму, який існує на теперешній час в Україні, та специфіку конфліктів у сфері інтелектуальної власності, можна сказати, що зміна підсудності, не може в повній мірі створити належні умови захисту прав інтелектуальної власності. Перш за все захист прав інтелектуальної власності – це дії, які направлені на попередження та припинення порушення прав на результати, інтелектуальної або творчої діяльності та відновлення порушених прав [5, с. 746].

Військові дії на території країни ускладнювати реалізацію права на захист результатів інтелектуальної, творчої діяльності безпосередньо через суд, і тому, важливим в цій сфері, є використання альтернативного вирішення спорів та конфліктів.

Отже, до основних особливостей судового захисту прав інтелектуальної власності в теперішній час та основних особливостей їх використання за ст. 26 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» можна віднести: заборону скорочувати чи прискорювати будь-які форми здійснення правосуддя в умовах воєнного стану [3]. Але при цьому, зброєна агресія на території нашої держави, не завжди дозволяє усім учасникам справи буди присутнім на засіданнях.

Так, в рішенні Радою Суддів України від 24.02.2022 р. «Щодо вжиття невідкладних заходів для забезпечення сталого функціонування судової влади в Україні» було прийнято, що суди продовжують свою роботу навіть в умовах воєнного стану та також в рішенні згадується про те, що якщо є загроза, життя, здоров'ю та безпеці відвідувачів та працівників суду здійснення судочинства певним судом може бути припинено до усунення обставин, які зумовили небезпеку» [6].

Таким чином, робота суду буде визначатися особливостями поточної ситуації в регіоні, де знаходиться суд. Що стосується самого звернення до суду з приводу захисту прав інтелектуальної власності, то таке звернення буде дієвим тільки в разі, коли: 1) сторонам необхідне імперативне рішення уповноваженого органу; 2) сторони не можуть самотійно врегулювати конфлікт; 3) є необхідність, щоб рішення поширювалось на необмежене коло осіб [5].

Але, в період дії воєнного стану, судовий захист прав інтелектуальної власності може буди неефективним, через низку недоліків, до яких можна віднести: 1) довготривалість судового розгляду справи (залучення окремих експертів може займати багато часу, а враховуючи ситуацію в країні їх може буде складно долучати до судового розгляду; 2) фінансова складова судового розгляду; 3) неможливість долучення доказів по справі, через військові дії та неспроможність бути присутнім на судовому засіданні; 4) неефективність рішення суду (не завжди обидві сторони залишаються задоволені рішенням суду).

Так основним дієвим способом вирішення спору у сфері інтелектуальної власності, є альтернативне вирішення спору. Перш за все це система способів захисту прав інтелектуальної власності, що ґрунтуються на договірних засадах та направлені на вирішення спору чи врегулювання конфлікту щодо прав на результати інтелектуальної, творчої діяльності [7, с. 31]. Загалом, прийнято вважати, що до альтернативного вирішення спору, відносять: медіацію, врегулювання спору за участю судді, переговори, третейське судочинство, фасилітація та укладання мирової угоди [8, с. 70-72].

Такий перелік альтернативних способів вирішення спору, не є вичерпаним, суспільство та технології розвиваються, що і створює основу для нових більш зручних способів та можливостей та можуть адаптовуватися до будь-яких умов, навіть в умовах воєнного стану. Також, їх широко можна використовувати в цифрових мережах, наприклад, медіацію, фасилітацію, переговори, які вже давно широко використовуються по всьому світі в режимі онлайн [9].

Таким чином, до основних переваг альтернативного вирішення спорів, як одного з способів захисту прав інтелектуальної власності у сучасних умовах є: гнучкість та

універсальність процесу, менша фінансова складова; перш за все направлене на задоволення обох сторін спору, що призводить до того, що сторони самі забезпечують виконання рішення. Але також можна виділити і недоліки захисту прав інтелектуальної власності за допомогою альтернативного вирішення спорів, до них в першу чергу відносяться: навмисне затягування процесу сторонами та договірний характер рішень.

Отже, кожна сторона має право сама обирати спосіб захисту своїх прав та інтересів. Але виборі способу захисту прав інтелектуальної власності в теперішній час, слід враховувати такі важливі моменти: 1) що визначається об'єктом та предметом конфлікту в сфері права інтелектуальної власності; 2) чи є порушення національним або трансграничним за характером; 3) місце, де буде проведена процедура та наскільки воно безпечне; 4) відсутність загроз для здоров'я та життя; 5) бажання сторін, а саме в яких саме відносинах вони хочуть залишитися після процесу.

Таким чином, можна зробити висновок, що держава повинна вжити необхідних заходів та проінформувати населення про існування та можливість вирішення конфліктів у сфері захисту права інтелектуальної власності за допомогою, альтернативних способів вирішення спорів та яких результатів можна досягти за такими способами. Без цього всього, захист прав інтелектуальної власності не буде на теперішній час діяти належним чином, і тому важливо, щоб кожна особа знала, що не тільки за допомогою суду можна вирішити спір.

Література

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. Редакція від 01.01.2020р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.03.2023).

2. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 27.03.2023).

3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України / Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 28, ст.250 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 29.03.2023).

4. Особливості здійснення судочинства в умовах воєнного стану / URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/211140_osoblivost-zdysnennyasudochinstva-v-umovakh-vonnogo-stanu (дата звернення: 30.03.2023).

5. Галупова Л.І. Захист прав інтелектуальної власності в умовах воєнного стану. Національний університет «Одеська юридична академія», канд..юрид. наук: Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022 р. С 745-749. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/20264/%d0%93%d0%b0%d0%bb%d1%83%d0%bf%d0%be%d0%b2%d0%b0%20%d0%9b.%20%d0%86.%20%d0%97%d0%b0%d1%85%d0%b8%d1%81%d1%82%20%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%b2%20%d1%96%d0%bd%d1%82%d0%b5%d0%bb%d0%b5%d0%ba%d1%82%d1%83%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%97%20%d0%b2%d0%bb%d0%b0%d1%81%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d1%96%20%d0%b2%20%d1%83%d0%bc%d0%be%d0%b2%d0%b0%d1%85%20%d0%b2%d0%be%d1%94%d0%bd%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be%20%d1%81%d1%82%d0%b0%d0%bd%d1%83.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 01.04.2023).

6. Щодо вжиття невідкладних заходів для забезпечення сталого функціонування судової влади в Україні: рішення Ради суддів України № 9 від 24 лютого 2022 року / URL: <https://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-9-vid-240222-9b098dae86.pdf> (дата звернення: 01.04.2023).

7. Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів: світовий досвід та перспективи застосування у правовій системі України / Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут міжнародних відносин. К. : «Фенікс». 2013. 160 с. (дата звернення: 01.04.2023).

8. Галупова Л. І. Альтернативні способи врегулювання конфліктів у сфері права інтелектуальної власності: дис. канд. юрид. наук: 12.00.03 / Галупова Лариса Ігорівна. Одеса, 2021. (дата звернення: 02.04.2023).

9. ADR and Civil Justice / URL: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2017/10/interim-report-future-role-of-adr-in-civil-justice-20171017.pdf> (дата звернення: 02.04.2023).

Abstract. *The work is devoted to the analysis of the protection of legitimate interests through the use of alternative methods of dispute resolution during the period of martial law and armed aggression on the territory of our country. On the basis of research, legislation and scientific literature, the main problems of protecting intellectual property rights and how these problems can be solved were highlighted.*

Key words: *alternative methods of dispute resolution, intellectual property rights, protection of intellectual property at the present time.*

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

FEATURES OF THE PREVENTIVE ACTIVITIES OF THE POLICE UNDER THE CONDITIONS OF THE STATE OF MARTIAL

Загоруй Л.,

доцент кафедри правосуддя
Луганського навчально-наукового інституту ім. Е.О. Дідоренка
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7374-4137>

Загоруй І.,

доцент кафедри правосуддя
Луганського навчально-наукового інституту ім. Е.О. Дідоренка
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7043-1645>

Анотація. Введення правового режиму воєнного стану в Україні спричинило зміни в діяльності органів публічного адміністрування, у тому числі й Національної поліції України. Це обумовило запровадження і забезпечення специфічних заходів у превентивній діяльності органів поліції, а також збереження громадського нагляду за правоохоронною діяльністю поліції.

Ключові слова: воєнний стан, поліція, превентивна діяльність, права людини, громадський контроль.

Органи поліції здійснюють превентивну діяльність як у мирний час, так і в воєнний. Превентивна діяльність органів поліції в умовах воєнного стану має свої особливості, що обумовлює актуальність обраної теми. Обмежений формат доповіді не дозволяє проаналізувати всі напрямки такої діяльності в умовах воєнного стану, тож зосередимо увагу лише на деяких з них.

Відразу зазначимо, що однією з найважливіших складових превентивної діяльності поліції є взаємодія з громадськістю як форма прояву довіри населення, партнерських засад та підвищення якості публічних послуг. В цілому, науковцями принцип партнерства розглядається як найбільш ефективна форма взаємовідносин з населенням [1, с. 95], а на законодавчому рівні це знаходить нормативне закріплення.

Для підвищення контролю, у тому числі, над правоохоронними органами, з метою захисту національних інтересів України, забезпечення прав і свобод людини та з урахуванням міжнародних зобов'язань, взятих Україною, 19 червня 2003 року було прийнято Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» (далі – Закон про контроль) [2]. Цим законом закріплено поняття «демократичний цивільний контроль» (цивільний контроль), визначені основи, принципи, предмет, система та суб'єкти цивільного контролю та інші питання. До системи цивільного контролю законодавець включив і громадський контроль (ст. 6 Закону про контроль) та форми його здійснення. Відповідно в Законі України «Про Національну поліцію» 2015 року громадський контроль передбачено в кількох напрямках. По-перше, це максимальна відкритість та доступність інформації щодо стану безпеки населення та заходів, які плануються для її забезпечення. По-друге, здійснення громадського контролю за діяльністю поліції, зокрема, через опублікування на офіційних веб-порталах органів поліції звіту про діяльність поліції; прийняття резолюції недовіри керівникам органів поліції, що було підставою для звільнення із займаної посади; проведення відкритих зустрічей з представниками органів місцевого самоврядування, а також залучення представників громадськості до розгляду скарг на дії чи бездіяльність поліцейських (ст. 86-88 та ст. 90 Закону України «Про Національну поліцію») [3].

Законом України «Про національну безпеку України» (далі – Закон про безпеку) [4] від 21 червня 2018 року, скасовується Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави», але підтверджується наявність в державі системи демократичного цивільного контролю до складу якого входить громадський контроль щодо сектору безпеки і оборони (ч. 1 ст. 4). Законом про безпеку змінюються деякі аспекти щодо цивільного контролю в державі, розширюється предмет цивільного контролю, а також вносяться зміни до предмету громадського контролю. В законі однією із взаємопов'язаних складових зазначеного сектора є Національна поліція України, а, відповідно дія вказаного закону поширюється на діяльність поліції.

В такий спосіб, як ми уявляємо, декількома законами закріплюється різні форми громадського контролю як певного інструмента забезпечення демократії в державі, а також ефективності та прозорості діяльності поліції.

З часом, Законом № 912-IX від 17.09.2020 року слова «громадський контроль» в Законі України про безпеку замінили на слова «громадський нагляд» [5]. Вважаємо, що в такий спосіб було розширено способи здійснення громадського контролю, тобто додали ще один елемент, оскільки поняття «контроль» – «... це перевірка відповідності контролюючого об'єкта встановленим вимогам» [6, с. 569], а поняття «нагляд» – «... пильнувати, слідкувати за ким-, чим-небудь для контролю, забезпечення порядку ...» [6, с. 707]. В даному випадку ми тільки зазначили лише змістовну складову вказаних понять без аналізу наукових підходів щодо понять «контроль», «громадський контроль» і «громадський нагляд». Що стосується громадського контролю – то є велика кількість понять, які ґрунтуються на різних методологічних підходах до його розуміння [7, с. 8]. З огляду на висловлені міркування зазначимо, мета та функції залишилися не змінними, оскільки громадський контроль та громадський нагляд, в широкому розумінні, взаємопов'язані поняття, але змінилися способи здійснення контролю.

На підставі зазначеного складається така ситуація, коли під час дії воєнного стану громадський контроль за діяльністю поліції, визначений статтями 86-88 та 90 Закону України «Про Національну поліцію» не здійснюється (ст. 90-1 Закону України «Про Національну поліцію»), тобто його призупинено. Утім, відповідно до Закону України «Про національну безпеку України» громадський нагляд за діяльністю даного органа залишається.

Далі зазначимо, що у воєнний час значно підвищується рівень загрози для національної безпеки та життя громадян, тому превентивна діяльність органів поліції стає більш інтенсивною, комплексною, складною. Вона спрямована на запобігання злочинам, що можуть стати загрозою для безпеки населення, цивільних та військових об'єктів, вирішення завдання забезпечення безпеки в умовах бойових дій (наскільки це можливо), катастроф, аварій тощо. У цьому випадку заходи превентивної діяльності органів поліції зводяться до забезпечення захисту населення, контролю за дотриманням порядку та законності на певній території, здійснення патрулювання, блокування небезпечних об'єктів, допомоги в евакуації населення.

Однією з особливостей превентивної діяльності підрозділів поліції є необхідність застосування спеціальних методів та засобів, зокрема, використання вогнепальної зброї, бойових транспортних засобів тощо. Для виконання вказаних завдань до органів поліції висуваються підвищені вимоги щодо мобільності, швидкої реакції на будь-яку надзвичайну ситуацію. Вони мають професійно володіти відповідними знаннями щодо прав людини та громадянина, навичками оперативного реагування з урахуванням воєнного стану (не розраховуючи на те, що війна все спеше і поліцейський не буде притягнутий до відповідальності).

На нашу думку, зазначене також актуалізує питання щодо знань психології в превентивній діяльності органів поліції, які можуть допомогти поліцейським зрозуміти, які фактори потенційно призводять до злочинної діяльності та як їх можна запобігти. Наприклад, психологічні проблеми, такі як насильство в сім'ї, наркотики, депресія (особливо у переміщених осіб, які втратили роботу, житло), стан тривоги, який суттєво посилюється під час стресових ситуацій, впливають на здатність людей позитивно діяти, приймати правильні рішення та спілкуватися з іншими. Рішення потрібно шукати, в тому числі й в попередженні, яке має базуватися на знаннях психології, та запровадженні соціальних програм.

Загалом, знання психології працівниками поліції та особливостей психології жертв злочинів, скоєних в умовах збройного конфлікту (воєнних злочинів), можуть допомогти поліції бути більш ефективними в їх профілактичній діяльності, зменшити кількість злочинів та підвищити рівень безпеки громадян.

Вважаємо, що один із дієвих інструментів для досягнення зазначеного – це знання основних прав і свобод людини та громадянина, а також знання психології в цілому та в контексті стратегічного планування профілактичних заходів, проведення цих заходів та розуміння практичних наслідків їх здійснення. На підставі зазначеного навчальні заклади, які займаються професійною підготовкою кадрів для правоохоронних органів, повинні оперативно реагувати на сучасні виклики, що пов'язані із запровадженням правового режиму воєнного стану в Україні з внесенням змін в стратегію й тактику навчання.

Література

1. Лебедева Н.В. Адміністративно-правове регулювання взаємодії поліції з населенням на засадах партнерства. дис. ... доктор філософії: 081; Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2021. 275 с. URL: <http://elar.naiau.kiev.ua/jspui/handle/123456789/18703> (дата звернення: 08.05.2023).

2. Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави: Закон України від 19 червня 2003 року, втратив чинність 08.07.2018 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/975-15#Text> (дата звернення: 07.05.2023).

3. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII, поточна редакція 15.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 07.05.2023).

4. Про національну безпеку України: Закон України від 21 червня 2018 року № 2469-VIII, поточна редакція від 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення: 07.05.2023).

5. Про розвідку: Закон України від 17 вересня 2020 року № 912-IX, поточна редакція від 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/912-20#n629> (дата звернення: 08.05.2023).

6. Великий тлумачний словник : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/> (дата звернення: 07.05.2023).

7. Миронюк Р. Громадський контроль за діяльністю поліції: монограф. Дніпро. Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ. 2020. 134 с. URL: <https://er.dduvs.in.ua/> (дата звернення: 08.05.2023).

Abstract. *The introduction of the legal regime of martial law in Ukraine has led to changes in the activities of public administration bodies, including the National Police of Ukraine. This has resulted in the introduction and implementation of specific measures in the preventive activities of the police, as well as the preservation of public oversight of law enforcement activities of the police.*

Key words: *martial law, police, preventive activities, human rights, public control.*

ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОКУРОРА У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

CONCERNING CERTAIN ASPECTS OF SUPERVISORY ACTIVITIES OF THE PROSECUTOR IN CRIMINAL PROCEEDINGS UNDER THE CONDITIONS OF THE STATE OF MARTIAL

Іваницький С.,

д.ю.н., доцент,

професор кафедри економічної безпеки

та фінансових розслідувань

Національної академії внутрішніх справ

<https://orcid.org/0000-0002-8426-100X>

Руденко М.,

д.ю.н., професор,

професор кафедри конституційного права

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Анотація. *В межах роботи розглядаються окремі питання прокурорсько-наглядової діяльності у кримінальному провадженні в умовах воєнного стану. Аналізуються проблемні аспекти використання понятійно-категоріального апарату у процесуальному та галузевому законодавстві. На підставі аналізу судової практики визначаються перспективні шляхи удосконалення законодавства щодо накладення арешту на майно у кримінальному провадженні.*

Ключові слова: *кримінальне провадження, прокурор, процесуальний керівник, керівник органу прокуратури, воєнний стан.*

Військова агресія РФ проти Української держави істотно змінила умови функціонування більшості державних органів, в тому числі такої провідної інституції правоохоронної системи країни, як прокуратура.

В умовах воєнного стану під час реалізації наглядових повноважень у кримінальному провадженні, в тому числі у ході здійснення процесуального керівництва досудовим розслідуванням, перед прокурорами постійно постають нові виклики й завдання, вирішення яких залежить не тільки від представників наглядового відомства.

Серед іншого, у прокурорській практиці виникли труднощі у зв'язку з використанням в п. 20-7 Розділу XI Перехідні положення КПК України поняття “керівник прокуратури” [1], адже в процесуальному законі такий термін відсутній, натомість в п. 9 ч. 1 ст. 3 КПК України розкривається визначення “керівника органу прокуратури” (Генеральний прокурор, керівник обласної прокуратури, керівник окружної прокуратури та їх перші заступники і заступники, які діють у межах своїх повноважень).

Від правильного з'ясування змісту й застосування цього поняття залежить, зокрема, можливість використання як доказів матеріалів, отриманих за допомогою тимчасового доступу до речей та документів, адже прийняття постанови неуповноваженою особою зведе нанівець можливість використання зібраної документації в доказуванні.

Річ у тім, що нерідко як у процесуальному законі (ч. 1 ст. 155, ч. 1 ст. 158, ч. 3 ст. 294, ч. 2 ст. 481 КПК України), так й на галузевому рівні у Законі України “Про прокуратуру” (ст.ст. 24, 25) термін “керівник прокуратури” (національного, обласного або окружного рівня) трактується окремо від своїх заступників та першого заступника.

Беручи до уваги, що п. 20-7 Розділу XI Перехідні положення КПК України охоплює найбільш поширені види документів, до яких здійснюється тимчасовий доступ як у прифронтовій зоні, так й на всій іншій території держави, важливо, як убачається, уніфікувати понятійний апарат цієї норми із термінологією процесуального закону, що оптимально враховує

особливості регулювання таких правовідносин. Отже, п. 20-7 Розділу XI Перехідні положення КПК України після слова “керівником” пропонується доповнити словом “органу”, що забезпечить необхідну правову визначеність процедури тимчасового доступу до речей та документів й полегшить практичну реалізацію згаданого припису [2].

В умовах воєнного стану в орбіту уваги прокурора дедалі частіше потрапляють питання законності накладення арешту на майнові активи під час розслідування кримінальних правопорушень. Протягом останнього року лише на активи нерезидентів з рф та білорусі було накладено арешти на суму, що перевищує 10 мільярдів доларів США. У цьому плані існують окремі проблеми забезпечення законності накладення арешту на майно у випадку закриття кримінального провадження.

Відомчий наказ Генерального прокурора № 309 від 30 вересня 2021 року “Про організацію діяльності прокурорів у кримінальному провадженні” [3] вимагає від представників наглядового відомства вживати заходів, передбачених статтями 96-1, 96-2 КК України, статтями 100, 170-174 КПК України, щодо забезпечення спеціальної конфіскації, а також вирішення долі вилучених та арештованих речей і документів у разі закриття кримінального провадження.

Наказом Генерального прокурора від 26 січня 2022 року № 10 затверджено Стандарти діяльності прокурорів у сфері захисту інвестицій під час досудового розслідування [4], зокрема, визначено такий стандарт, як забезпечення законності накладення арешту на майно. Одним з елементів вказаного стандарту відомчий нормотворець розглядає встановлену в ч. 2 ст. 174 КПК України вимогу, у відповідності із якою прокурор одночасно з винесенням постанови про закриття кримінального провадження скасовує арешт майна, якщо воно не підлягає спеціальній конфіскації.

Разом з тим, основні проблеми виникають у ситуаціях, коли питання про скасування арешту майна залишається невирішеним після винесення постанови слідчого про закриття кримінального провадження. Процесуальною ж фігурою слідчого, як відомо, охоплюються не тільки слідчі поліції, СБУ чи ДБР, але й детективи Бюро економічної безпеки та Національного антикорупційного бюро.

Річ у тім, що слідчий, на відміну від прокурора, не наділений повноваженнями скасовувати арешт майна, накладений ухвалою слідчого судді під час досудового розслідування. Чіткий процесуальний механізм вирішення цього питання в КПК України не визначений.

Судова практика звільнення майна з-під арешту навіть на рівні Верховного Суду останніми роками розвивалася неоднозначно [5; 6; 7] – в одних випадках це питання вирішувалося за правилами цивільного судочинства, в інших – у межах кримінального провадження.

В одній з останніх постанов Велика Палата Верховного Суду була змушена відійти від свого раніше наданого висновку, сформульованого в постанові від 15 травня 2019 року у справі N 372/2904/17-ц, звернувши увагу на те, що спір щодо звільнення майна з-під арешту є приватноправовим, якщо арешт накладений на майно особи, яка не була учасником кримінального провадження, розпочатого за КПК України 1960 року та завершеного (вирок, постанова про закриття провадження) у порядку, передбаченому КПК України 1960 року або КПК України 2012 року. Залежно від суб’єктного складу учасників цього спору його слід розглядати за правилами цивільного чи господарського судочинства.

Якщо арешт накладений за КПК України 2012 року на майно особи, яка не є учасником кримінального провадження, то вирішення питання щодо зняття такого арешту й оскарження відповідних дій або бездіяльності слідчого в кримінальному провадженні здійснюються за правилами КПК України 2012 року [7].

З метою забезпечення належного рівня правової визначеності як елементу принципу верховенства права, уникнення неоднозначних тлумачень й повноцінної реалізації імперативів, закладених у вищезазначеній постанові Великої Палати Верховного Суду, вбачається за необхідне чітко визначити у законодавчій площині механізм розгляду в суді питання про скасування арешту майна шляхом доповнення частини третьої статті 174 КПК України абзацем другим наступного змісту: “Після винесення постанови слідчого про закриття кримінального

провадження скасування арешту майна, накладеного у відповідності із вимогами цього Кодексу, здійснюється в порядку, передбаченому частиною другою цієї статті” [2].

Підвищення ефективності діяльності прокурора на цій ділянці наглядової роботи потребує оперативного й гнучкого врахування законодавцем особливостей та чинників, що виникають у правозастосовній сфері.

Література

1. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 15.03.2023).
2. Іваницький С.О., Морозов Д.А., Іваницька В.В., Пупинін О.М. Проблеми судового контролю та прокурорського нагляду за діяльністю органів, уповноважених розслідувати економічні кримінальні правопорушення, в умовах воєнного стану. Економіка. Фінанси. Право. 2022. № 12. С. 14-19. URL: <http://efp.in.ua/uk/journal-item/345>
3. Про організацію діяльності прокурорів у кримінальному провадженні: Наказ Генерального прокурора № 309 від 30 вересня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0309905-21#Text> (дата звернення: 15.03.2023).
4. Стандарти діяльності прокурорів у сфері захисту інвестицій під час досудового розслідування: затверджено Наказом Генерального прокурора № 10 від 26 січня 2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010905-22#Text> (дата звернення: 15.03.2023).
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 травня 2019 року у справі № 372/2904/17-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82096363> (дата звернення: 15.03.2023).
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 24 квітня 2019 року у справі N 2-3392/11 URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/81691819> (дата звернення: 15.03.2023).
7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 червня 2020 року у справі № 14-516цс19 URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/90458966> (дата звернення: 15.03.2023).

Abstract. *As part of the work, certain issues of prosecutorial and supervisory activities in criminal proceedings under martial law are considered. The problematic aspects of the use of the conceptual and categorical apparatus in procedural and sectoral legislation are analyzed. Based on the analysis of judicial practice, promising ways to improve the legislation on seizure of property in criminal proceedings are determined.*

Key words: *criminal proceedings, prosecutor, procedural leader, head of the prosecutor's office, martial law, arrest of property.*

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ЗАСУДЖЕНИХ ОСІБ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

THE PROBLEM OF ENSURING THE RIGHTS AND PERSONAL SAFETY OF CONVICTED PERSONS IN PENALTIES DURING THE STATE OF MARTIAL

Івчук Ю.,

д.ю.н., професор,

професор кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Анотація. У науковій роботі автором акцентовано увагу на деяких проблемах забезпечення прав та безпеки засуджених осіб в умовах воєнного стану. На підставі аналізу чинного законодавства висвітлено механізм евакуації засуджених з небезпечних територій та питання безпечного перебування засуджених на території установ виконання покарань під час повітряних загроз.

Ключові слова: правовий статус засуджених, воєнний стан, депортація, збройна агресія, виконання покарань.

Питання дотримання прав засуджених осіб в установах виконання покарань завжди було актуальною проблемою національної кримінально-виконавчої системи та об'єктом дослідження з боку науковців. Новий етап збройної агресії російської федерації проти України, який розпочався 24 лютого 2023 року створив виклики для пенітенціарної системи в контексті забезпечення прав засуджених та їх особистої безпеки під час перебування в установах виконання покарань в умовах воєнного стану.

Відповідно до чинних положень Кримінально-виконавчого кодексу України засуджені мають низку прав, серед яких: право на гуманне ставлення до них та на повагу їх людської гідності, на охорону здоров'я в обсязі, встановленому Основами законодавства України про охорону здоров'я, на соціальне забезпечення, на оплачувану працю згідно із законодавством про працю, на належне матеріально-побутове забезпечення тощо (ст.8) [1].

Окрім цього, визначальним є право засудженого на особисту безпеку. На думку О.Г. Гальцової безпека засуджених – це насамперед гарантування та здійснення державою заходів щодо максимального збереження життя та здоров'я від будь-яких джерел небезпеки під час відбування покарань засуджених [2, с.371].

Відповідно до ст. 10 Кримінально-виконавчого кодексу України у разі виникнення небезпеки життю і здоров'ю засуджених, які відбувають покарання у виді арешту, обмеження волі, тримання в дисциплінарному батальйоні військовослужбовців або позбавлення волі, вони мають право звернутися із заявою до будь-якої посадової особи органу чи установи виконання покарань з проханням про забезпечення особистої безпеки. При цьому адміністрація установи виконання покарань вживає заходів до переведення засудженого в безпечне місце, а також інших заходів до усунення небезпеки, вирішує питання про місце подальшого відбування ним покарання [1].

За обставин місцезнаходження установ виконання покарань у зонах активних бойових дій та на тимчасово окупованих територіях постає питання щодо спроможності державних органів забезпечити безпечні умови відбування засудженими покарань та дотримання їх прав. Варто зазначити, що з урахуванням досвіду проведення АТО та ООС ще у 2018 році Постановою Кабінету Міністрів України було затверджено чинний на сьогоднішній день Порядок проведення обов'язкової евакуації окремих категорій населення у разі введення правового режиму воєнного стану, який закріпив процедуру евакуації засуджених осіб, що перебувають в установах виконання покарань [3]. Згідно п.11 Порядку організації планування та проведення евакуації засуджених та осіб, взятих під варту покладено на Міністерство юстиції України, Національну поліцію, Службу правопорядку, їх територіальні (міжрегіональні, регіональні)

органи, ізолятори тимчасового тримання СБУ, у складі яких утворюються тимчасові спеціальні комісії з питань евакуації. Евакуація засуджених та осіб, взятих під варту, проводиться до установ для попереднього ув'язнення та виконання покарань з відповідним режимом утримання, які розташовані в безпечній місцевості [3].

Незважаючи на нормативне врегулювання механізму евакуації засуджених, з початку повномасштабного вторгнення після 24 лютого 2023 року державою було втрачено контроль над деякими установами виконання покарань. Як зазначає заступниця Міністра юстиції України з питань реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації Висоцька О.В. за останніми даними, близько трьох тисяч людей на тимчасово окупованих територіях перебувають у місцях несвободи. Стосовно проведеної евакуації Висоцька О.В. зазначає, що евакуйовані установи були розміщені зовсім недалеко від лінії фронту і тому військово-цивільна адміністрація ухвалювала рішення про обов'язкову евакуацію. Складнощі евакуації пояснюються тим, що це рішення приймається не лише Мінюстом, а й іншими органами, і тому його реалізація є утрудненою і не оперативною [4].

Відсутність конкретизованого нормативно закріпленого механізму евакуації з чітким розподілом повноважень між органами державної влади, а також неможливість за об'єктивних обставин швидко передбачити розвиток активних військових дій на відповідній території могли стати однією з причин втрати ефективного контролю держави над установами виконання покарань. З урахуванням цього, нагальним є питання дотримання прав засуджених осіб на тимчасово окупованих територіях. У зв'язку з особливим правовим режимом засуджені особи в установах відбування покарань перебувають у вразливому становищі, оскільки самостійно не здатні покинути небезпечну територію, стаючи часто об'єктом впливу та інструментом досягнення цілей окупаційних військ. Під час активної фази ведення бойових дій та відсутності систематичного доступу до установ виконання покарань з боку міжнародних правозахисних організацій на даний час важко навести конкретні статистичні дані щодо кількості та характеру порушень прав засуджених осіб. На підставі інформації, яка з'являється у відкритих джерелах за результатами звільнення окупованих територій (у тому числі Херсонщини та Харківщини) серед основних потенційних порушень прав засуджених в установах відбування покарань на тимчасово окупованих територіях можна виокремити:

- негуманне ставлення до засуджених та приниження їх людської гідності, примусове залучення та вербування засуджених до військових формувань окупаційних військ рф;
- порушення права засуджених на охорону здоров'я та належне медичне обслуговування;
- порушення права на оплачувану працю у зв'язку з безоплатним примусовим залученням до робіт;
- неналежне матеріально-побутове забезпечення [4].

Окремо варто звернути увагу на випадки етапування засуджених осіб з території України до установ виконання покарань рф та інтеграцію установ виконання покарань до пенітенціарної системи країни-окупанта. Незважаючи на кінцеву мету такого переміщення, вищевказані дії фактично є депортацією та можуть бути кваліфіковані у подальшому як воєнні злочини.

Розглядаючи питання особистої безпеки засуджених в умовах воєнного стану не можна оминати увагою вимоги до діяльності установ виконання покарань на підконтрольній частині території України у тилу, оскільки на сьогоднішній день залишається високим ризик завдання ракетних ударів з боку рф по об'єктам цивільної інфраструктури та режимним об'єктам. У цьому контексті актуальним та не врегульованим є питання щодо облаштування укриттів та захисних споруд на території установ виконання покарань. При цьому, проблема доступу засуджених осіб до безпечних укриттів на території установ виконання покарань пов'язана не тільки із застарілими будівельними проектами та відсутністю належного матеріально-технічного забезпечення приміщень. Відкритим є питання забезпечення під час повітряних загроз особистої безпеки осіб, засуджених до позбавлення волі у виправних і виховних колоніях, у яких встановлюється роздільне тримання засуджених відповідно до вимог ст. 92 Кримінально-виконавчого кодексу України [1]. Окрім цього, перебування значної кількості засуджених осіб в одному приміщенні-укритті створює ризики порушення порядку та ставить під загрозу безпеку

персоналу установи виконання покарань. У даному випадку наявна проблема співвідношення інтересу дотримання загального порядку та дисципліни з ідеєю забезпечення права засудженого на особисту безпеку під час повітряної тривоги.

На підставі вищевикладеного, можна зробити висновок, що перед національною пенітенціарною системою в умовах воєнного стану стоять значні виклики у сфері гарантування прав засуджених осіб, які перебувають в установах виконання покарань. В умовах ведення активних бойових дій та небезпеки ракетних загроз залишаються відкритими та потребують нормативного врегулювання питання щодо закріплення ефективного та швидкого механізму евакуації засуджених осіб з прифронтових територій, врегулювання процедури повернення засуджених осіб, депортованих до РФ, а також гарантування безпеки засуджених під час ракетних атак на території установ виконання покарань.

Література

1. Кримінально-виконавчий кодекс України : Кодекс України від 11.07.2003 р. № 1129-IV : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#Text> (дата звернення: 10.05.2023).
2. Гальцова О.В. Безпека засуджених та персоналу установ виконання покарань під час пандемії. Часопис Київського університету права. Київ. 2020 (2). с. 369-374.
3. Про затвердження Порядку проведення обов'язкової евакуації окремих категорій населення в разі введення правового режиму воєнного стану : Постанова Каб. Міністрів України від 07.11.2018 р. № 934. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/934-2018-п#Text> (дата звернення: 10.05.2023).
4. Установи виконання покарань під час війни. Права людини в Україні. URL: <https://khpg.org/1608811011> (дата звернення: 10.05.2023).

Abstract. *In the scientific work, the author focuses on some problems of ensuring the rights and safety of convicted persons under martial law. Based on the analysis of the current legislation, the mechanism of evacuation of convicts from dangerous territories and the issue of safe stay of convicts on the territory of penitentiary institutions during air threats are highlighted.*

Key words: *legal status of convicts, martial law, deportation, armed aggression, execution of punishments.*

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН
НА БЕЗПЕЧНЕ ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ:
ТЕРМІНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ**

**ENSURING THE CONSTITUTIONAL RIGHT OF CITIZENS TO AN ENVIRONMENT SAFE
FOR LIFE AND HEALTH IN CONDITIONS OF ARMED AGGRESSION:
TERMINOLOGICAL ASPECTS**

Кірін Р.,

д.ю.н., доцент,

*Державна установа «Інститут економіко-правових
досліджень імені В.К. Мамутова НАН України»*

Анотація. Розглянуто термінологічні аспекти забезпечення конституційного права громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля. Встановлено, що термін «забруднення» вживається у національному законодавстві у зв'язку із господарськими та природоресурсними об'єктами, суб'єктами, джерелами та видами забруднення. Запропоновано розглядати конституційне право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди в умовах збройної агресії диференційовано у кореляції із законодавчо встановленим зонуванням території і населення держави за критерієм рівня мілітарного впливу на них.

Ключові слова: екологічна безпека, безпечне довкілля, небезпека для здоров'я, мілітарний вплив, забруднення.

Ст. 50 Конституції України закріплює право кожного на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди [1]. Право на безпечне довкілля притаманне людині з моменту її народження і не залежить від розсуду державних органів, які держава наділяє відповідними державно-владними повноваженнями для здійснення власних завдань і функцій. Це право розглядається наразі як одне з фундаментальних прав людини і громадянина вимагати дотримання еколого-правових та екологізованих приписів національного та міжнародного законодавства, якому відповідає обов'язок кожного і держави щодо його забезпечення.

Подальша конкретизація цього права знайшла відображення у ст. 293 Цивільного кодексу України [2], де йдеться про право фізичної особи на: 1) безпечне для життя і здоров'я довкілля; 2) достовірну інформацію про стан довкілля, якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її збирання та поширення.

Крім того, право фізичної особи на безпечне для життя і здоров'я довкілля передбачає також і право: 1) на безпечні для неї продукти споживання (харчові продукти та предмети побуту); 2) на належні, безпечні і здорові умови праці, проживання, навчання тощо; 3) вимагати припинення діяльності, що призводить до нищення, псування, забруднення довкілля. Подібна діяльність фізичної та юридичної особи є незаконною і може бути припинена за рішенням суду.

Тобто, цивільне законодавство пов'язує право безпечне для життя і здоров'я довкілля не лише із безпекою самого довкілля та інформацією про його стан, але також із безпекою продуктів споживання (харчових продуктів та предметів побуту), належністю, безпекою і здоровими умовами праці, проживання, навчання тощо.

Однією з ключових категорій права на безпечне довкілля є власне поняття «безпечне довкілля», що здебільше пов'язується із поняттям «екологічна безпека», яке розуміється у ст. 50 Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» (далі – закон про охорону НПС) як такий стан навколишнього природного середовища (далі – НПС), при якому забезпечується попередження: а) погіршення екологічної обстановки; б) виникнення небезпеки для здоров'я людей. Екологічна безпека гарантується громадянам України здійсненням

широкого комплексу взаємопов'язаних політичних, економічних, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів [3].

Проте, наведене визначення не розкриває такі його внутрішні складові як «екологічна обстановка» та «небезпека для здоров'я». При цьому термін «небезпека для життя», що набув додаткової актуальності у зв'язку із впливом на довкілля, а отже і на людину, наслідків збройної агресії, взагалі не згадується.

Щоправда відносини із захисту життя та здоров'я людей врегульовуються в окремих статтях закону про охорону НПС, присвячених зоні надзвичайної екологічної ситуації (далі – НЕС) (ст. 65), екологічному інформаційному забезпеченню (ст. 25-1), екологічним правам громадян України (ст. 9), об'єктам правової охорони НПС (ст. 5), основним принципам охорони НПС (ст. 3).

Більше того, охорона НПС, раціональне використання природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки життєдіяльності людини визначені в законі як невід'ємна умова сталого економічного та соціального розвитку України. З цією метою держава здійснює на своїй території екологічну політику, спрямовану на: 1) збереження безпечного для існування живої і неживої природи навколишнього середовища; 2) захист життя і здоров'я населення від негативного впливу, зумовленого забрудненням НПС; 3) досягнення гармонійної взаємодії суспільства і природи; 4) охорону, раціональне використання і відтворення природних ресурсів.

Тож, головним фактором, який негативно впливає на життя і здоров'я населення, виходячи із проголошених у засадничому акті екологічного законодавства напрямів екологічної політики, є забруднення НПС.

Безпосередньо останнє поняття у вітчизняному законодавстві не розкривається, але опосередковано вживається у зв'язку із: 1) господарськими об'єктами забруднення (ділянка, злітно-посадкова смуга, територія, матеріали, харчові продукти); 2) природоресурсними об'єктами забруднення (атмосферне повітря, вода, води, морські води, морське середовище, ґрунти, землі); 3) суб'єктами забруднення (забруднювач); 4) джерелами забруднення (забрудник, речовина, хімічні речовини, речовини, викиди яких підлягають регулюванню, вантажі); 5) видами забруднення (радіоактивне, хімічне).

Окремо розглядаються поняття «забруднення довкілля» та «забруднення НПС», але щодо певних видів забруднюючих речовин, як то – хімічних [4], нафти, нафтопродуктів, матеріалів, речовин або відходів у результаті пошкодження або експлуатації судна.

Тож, при визначенні терміну «забруднення довкілля» слід виходити з наявного законодавчого розуміння понять «забруднення» та «довкілля».

Щодо останнього, то на мою думку необхідно розглядати не лише зазначене поняття, але й близькі, тотожні та/чи споріднені з ним терміни як то «навколишнє природне середовище», «навколишнє середовище», «природне довкілля».

Так, у національному законодавстві довкіллям є – земля, надра, ґрунти, поверхневі і підземні води, атмосферне повітря, рослинний, тваринний світ, ландшафти, інші природні території та об'єкти, озоновий шар атмосфери і навколоземний космічний простір, а також об'єкти, створені людиною для забезпечення потреб суспільства [4, ст. 1].

Міжнародне законодавство розуміє «довкілля» як води (в тому числі ґрунтові, поверхневі, перехідні, прибережні і морські), осадки, ґрунти, повітря, землі, дикі види фауни і флори, та будь-який взаємозв'язок між ними і будь-який їх взаємозв'язок із іншими живими організмами [5].

Що стосується поняття «навколишнє середовище», то з урахуванням певних відмінностей між перекладами двох абсолютно ідентичних текстів, наведених у двох різних угодах [6, 7], можна узагальнити, що воно означає наступні елементи, у тому обсязі, в якому вони впливають на здоров'я та соціальний добробут людини: - фауна та флора; - ґрунт, вода, повітря, клімат і ландшафт; - культурна спадщина; - антропогенне (штучно створене) середовище, а також включає, без обмежень, охорону і гігієну праці та громадське здоров'я і безпеку.

В той же час, поняття «навколишнє природне середовище» розглядається як сукупність природних і природно-соціальних умов та процесів, природні ресурси, як залучені в господарський обіг, так і невикористовувані в економіці в даний період (земля, надра, води,

атмосферне повітря, ліс та інша рослинність, тваринний світ), ландшафти та інші природні комплекси [3, ст. 5].

Термін «природне довкілля» вживається для протиставлення антропогенному або техногенному (побутовому та виробничому) довкіл्लю, якими охоплюються області й складники, на які так чи інакше впливає людина. Під антропогенним середовищем слід розглядати природне середовище, окремі елементи якого прямо чи опосередковано, навмисно чи ненавмисно змінені життєдіяльністю людини. Натомість техногенним середовищем (техносферою) є штучно створене середовище внаслідок господарської діяльності людини та її життєзабезпечення.

Також слід звернути увагу на термін «природна безпека», який хоча і не розкривається, але вживається разом із терміном «екологічна безпека» у Кодексі цивільного захисту України [8] (далі – КЦЗУ) у зв'язку із дефініцією «запобігання виникненню НС», під якою розуміється комплекс правових, соціально-економічних, політичних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та інших заходів. Ці заходи спрямовані на: 1) регулювання техногенної та природної безпеки; 2) проведення оцінки рівнів ризику; 3) завчасне реагування на загрозу виникнення НС. В основі здійснення цих заходів лежать дані моніторингу, експертизи, досліджень та прогнозів щодо можливого перебігу подій. Метою заходів є недопущення переростання подій у НС або пом'якшення її можливих наслідків.

Власне поняття «надзвичайна ситуація» розглядається у КЦЗУ також комплексно, базуючись на три складові: 1) поняття ситуації як обстановки на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, з порушенням нормальних умов життєдіяльності населення; 2) причини виникнення такої ситуації – катастрофа, аварія, пожежа, стихійне лихо, епідемія, епізоотія, епіфітотія, застосування засобів ураження або інша небезпечна подія; 3) реальні та/або потенційні наслідки – загроза життю або здоров'ю населення, велика кількість загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, неможливість проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності.

За таким підходом розкривається й поняття «надзвичайна екологічна ситуація» (НЕС) у Законі України «Про зону надзвичайної екологічної ситуації» [9], під якою розуміється – НС, при якій на окремій місцевості сталися негативні зміни в НПС, що потребують застосування надзвичайних заходів з боку держави. Під негативними змінами в НПС в законі маються на увазі втрата, виснаження чи знищення окремих природних комплексів та ресурсів внаслідок надмірного забруднення НПС, руйнівного впливу стихійних сил природи та інших факторів, що обмежують або виключають можливість життєдіяльності людини та провадження господарської діяльності в цих умовах. При цьому, окрема місцевість України, на якій виникла НЕС, називається зоною НЕС, а потерпілими від НЕС відповідно до закону визнаються юридичні та фізичні особи, яким заподіяно шкоду внаслідок виникнення цієї ситуації або проведення робіт з ліквідації її наслідків.

Отже, на користь терміну «екологічна ситуація», яким пропонується замінити у визначенні поняття «екологічна безпека» інший термін – «екологічна обстановка», свідчить не лише визнання у мовознавстві слова «обстановка» таким, що є тотожним і більш рекомендованим до вживання словам «обставини», «оточення», «ситуація», а й його кваліфікація як мовного запозичення, кальки. Втім, іноді ці слова синтезують, виходячи із розуміння «ситуації» як поєднання різних умов і факторів, що створюють певну обстановку, а під обстановкою розглядається конкретний, обумовлений цим поєднанням стан, становище. Тож, логічними вбачаються ланки наступних словосполучень: обставини – сукупність умов, у яких щось відбувається, ситуація – стан, становище у якійсь сфері, якому-небудь місці.

Так, НС класифікуються за характером походження, ступенем поширення, розміром людських втрат та матеріальних збитків. Залежно від характеру походження подій, що можуть зумовити виникнення НС на території України, визначаються такі види НС: 1) техногенного характеру; 2) природного характеру; 3) соціальні; 4) воєнні [8, ст. 5].

Останнє поняття у чинному національному законодавстві, не зважаючи на його нагальну актуальність, не розглядається. Проте, в урядовій постанові «Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій» (від 15.07.1998 р. № 1099, втратила чинність на підставі постанови від

24.03.2004 р. № 368) НС воєнного характеру були пов'язані з наслідками застосування зброї масового ураження або звичайних засобів ураження, під час яких виникають вторинні фактори ураження населення внаслідок зруйнування атомних і гідроелектричних станцій, складів і сховищ радіоактивних і токсичних речовин та відходів, нафтопродуктів, вибухівки, транспортних та інженерних комунікацій тощо. Навіть зважаючи на необхідність оновлення наведеної редакції поняття «НС воєнного характеру» очевидним є факт того, що можливості захисту права на безпечне довкілля, види і рівень його порушень, а також їх наслідків в умовах збройної агресії не є однаковим у регіонах країни. Тож, для подальших пошуків у цьому напрямі можна розглядати такі види зон як: - зона глибокого тилу; - прифронтові зони; - прикордонна зона з країнами-агресорами; - зони бойових дій; - звільнені (постконфліктні) території; - тимчасово окуповані території.

Таким чином, конституційне право громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди в умовах збройної агресії пропонується розглядати диференційовано у кореляції із законодавчо встановленим зонуванням території і населення держави за критерієм рівня мілітарного впливу на них.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 17.04.2023).
2. Цивільний кодекс України 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 17.04.2023).
3. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text> (дата звернення: 17.04.2023).
4. Про забезпечення хімічної безпеки та управління хімічною продукцією : Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2804-IX. Офіційний вісник України. 2023. № 2, ст. 84.
5. Щодо введення в обіг засобів захисту рослин і про скасування директив Ради 79/117/ЄЕС і 91/414/ЄЕС : Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) № 1107/2009 від 21 жовтня 2009 р. Офіційний вісник Європейського Союзу. 24.11.2009 / L 309 /, стор. 1.
6. Фінансова угода «Програма з відновлення України» між Україною та Європейським інвестиційним банком : Міжнародний документ від 9 грудня 2020 р. (ратифіковано законом № 1645-IX від 14.07.2021 р.). Офіційний вісник України. 2021. № 63, ст. 3971.
7. Фінансова угода «Проект «Енергоефективність громадських будівель в Україні» між Україною та Європейським інвестиційним банком : Міжнародний документ від 6 жовтня 2020 р. (ратифіковано законом № 1663-IX від 15.07.2021 р.). Офіційний вісник України. 2021. № 66, ст. 4154.
8. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 р. № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 17.04.2023).
9. Про зону надзвичайної екологічної ситуації : Закон України від 13 липня 2000 р. № 1908-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1908-14#Text> (дата звернення: 17.04.2023).

Abstract. *The terminological aspects of ensuring the constitutional right of citizens to an environment safe for life and health are considered. It has been established that the term «pollution» is used in national legislation in connection with economic and natural resources objects, subjects, sources and types of pollution. It is proposed to consider the constitutional right of citizens to an environment safe for life and health and to compensation for damage caused by the violation of this right in conditions of armed aggression differentiated in correlation with the legally established zoning of the territory and population of the state according to the criterion of the level of military influence on them.*

Key words: *environmental safety, safe environment, health hazard, military influence, pollution.*

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

INTERNATIONAL LEGAL INSTRUMENTS FOR THE FIGHT AGAINST CORRUPTION UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE

Купіна К.,
*студентка I курсу освітнього рівня магістр, юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

*Науковий керівник: Шаповалова О.,
д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри господарського права
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

Анотація. У статті розглядаються міжнародно-правові інструменти боротьби з корупцією в Україні. Відзначається, що в умовах воєнного стану внутрішні протистояння були відкладені, але зовнішні стимули, зокрема рекомендація ЄС та фінансові впливання, вимагали пріоритетного розгляду антикорупційних заходів. Тому аналізуються ознаки прогресу у реалізації антикорупційної стратегії та виконання рекомендацій Групи країн Ради Європи проти корупції (GRECO). Однак підкреслюється, що боротьба з корупцією залишається повільною, і державі необхідно продовжувати зміцнювати міжнародні зв'язки та співпрацю. Також зазначається, що розширення обсягу дії міжнародних інструментів може покращити ефективність боротьби з корупцією. Приділяється увага рекомендаціям щодо необхідності навчання, підвищення кваліфікації та координації роботи фахівців владних структур, а також – співпраці з громадським сектором та міжнародними організаціями для успішного впровадження міжнародних інструментів.

Ключові слова: корупція, боротьба з корупцією, міжнародне співробітництво, правові інструменти.

В сучасному світі корупція є однією з найбільших загроз економічному, політичному та соціальному розвитку держав. Вона підриває довіру до державних інституцій, порушує конкуренцію на ринках та завдає значних економічних збитків. Окрім того, корупція може бути пов'язана зі злочинністю, тероризмом та іншими формами злочинності.

Постановка проблеми. Проблема боротьби з корупцією в Україні є актуальною та надзвичайно складною. Україна, як і інші країни, зіткнулася зі складністю підтримання ефективної системи боротьби з корупцією. Це сталося на фоні демократичних реформ, які відбуваються в країні, що вимагає додаткових зусиль для забезпечення дотримання принципів правової держави та зменшення корупції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема запобігання та протидії корупції в Україні стала предметом наукових досліджень багатьох українських дослідників, таких як В. О. Іващенко, Б. Б. Мельниченко, В. С. Пивовар та інших. Проте, не зважаючи на це, проблема запобігання та протидії корупції в Україні є актуальною і потребує подальшого дослідження. Дослідники все більше звертають увагу на пошук шляхів боротьби з корупцією, використовуючи міжнародно-правові інструменти.

Метою дослідження є аналіз міжнародно-правових інструментів боротьби з корупцією в Україні, оцінка їх ефективності та визначення перспектив розвитку цієї сфери. В роботі будуть проаналізовані різноманітні міжнародні документи, які стосуються боротьби з корупцією в Україні. Дослідження також має на меті виявлення недоліків і проблем, які перешкоджають

ефективній боротьбі з корупцією в Україні, та запропонувати шляхи вдосконалення законодавства та інших інструментів, необхідних для досягнення успіху в цій справі.

Виклад основного матеріалу. Після 24 лютого 2022 року, боротьба з корупцією втратила свою нагальність, як порівняно з 2021 роком. Зусилля мільйонів українців були спрямовані на подолання виклику, пов'язаного з існуванням держави.

Проте, після першого шоку та «нормалізації» життя, почалися розмови про відновлення та реконструкцію країни. На той момент державний апарат та громадяни усвідомили, що боротьба з корупцією є також надзвичайно важливою, навіть під час дії воєнного стану, оскільки це стане основою для подальшої перемоги, ефективної відбудови, повноцінної та швидкої інтеграції до Європейського Союзу.

Боротьба з корупцією є важливою темою для багатьох країн у світі. Корупція може мати серйозний вплив на економіку, демократію, правопорядок та громадське здоров'я. Одним з головних інструментів боротьби з корупцією є правові інструменти, такі як міжнародні конвенції.

Дійсно, Україна активно співпрацює з різними міжнародними організаціями, такими як Організація Об'єднаних Націй (ООН), Рада Європи та Європейський Союз (ЄС), для боротьби з корупцією. Окрім того, Україна прийняла ряд міжнародних інструментів, спрямованих на боротьбу з корупцією, включаючи Конвенцію ООН проти корупції, Європейську конвенцію про боротьбу з корупцією та Ініціативу з відкритості державного управління (Open Government Partnership).

1. Першим глобальним документом стала Конвенція ООН проти корупції (UNCAC). UNCAC є найбільш визначальним і всенародним документом про боротьбу з корупцією. Ухвалена в 2003 році Генеральною Асамблеєю ООН, вона є першою універсальною конвенцією про цю проблему. UNCAC містить положення про профілактику корупції, кримінальне переслідування корупційних злочинів, міжнародну співпрацю в цій галузі, взаємодію з громадськістю, технічну допомогу та інше. Для України документ набрав чинності з 01 січня 2010 р. [1].

2. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією [2] та Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією [3] є двома ключовими міжнародними інструментами у боротьбі з корупцією, що були розроблені Радою Європи та прийняті у 1999 році. Конвенції надають чітке визначення та криміналізують різні форми корупції, включаючи дачу та отримання хабарів, зловживання владою та фінансову корупцію.

Крім того, Кримінальна конвенція містить положення про відшкодування шкоди, запобіжний захід конфіскації майна, взаємну правову допомогу та екстрадицію. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією набула чинності для України з 01 березня 2010 року. Цивільна конвенція, з іншого боку, надає правові інструменти для відшкодування шкоди, запобіжного заходу конфіскації майна та позбавлення можливості займатися певною діяльністю, що пов'язана з корупцією. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією набула чинності для України з 01 січня 2006 р.

Контроль за виконанням положень Кримінальної та Цивільної конвенцій про боротьбу з корупцією здійснює Група держав проти корупції (ГРЕКО).

В. О. Іващенко, зазначила, що важливим є те, щоб кожна держава дотримувалася положень, що містяться в міжнародно-правових актах. Вона вважає за доцільне подальше проведення імплементації основних їх положень у вітчизняне законодавство України [4, с. 47].

Україна також активно взаємодіє з іншими країнами у боротьбі з корупцією, зокрема через участь у міжнародних програмах, таких як Індекс сприятливості бізнесу (Ease of Doing Business). Крім того, Україна розробила та запровадила ряд національних стратегій та програм для боротьби з корупцією, зокрема, з моменту введення дії воєнного стану Антикорупційну стратегію на 2021–2025 роки та Державну антикорупційну програму на 2023–2025 роки.

Чому антикорупційна стратегія таки була прийнята? Під час війни всі ресурси були зосереджені на боротьбі з зовнішнім ворогом, а внутрішні протистояння були відкладені до

моменту перемоги. Навіть антикорупційні органи, наприклад, НАЗК, більше зосереджували свою увагу на виявленні російських активів, ніж на розкритті корупції в деклараціях посадовців.

Проте основні стимули для повернення антикорупційних зусиль до пріоритету виникли ззовні:

1. Рекомендація ЄС щодо отримання статусу кандидата поставила питання антикорупційної реформи на передній план в Україні.

2. Відновлення України після війни та значні фінансові вливання неодмінно пов'язані з проблемою корупції. Тому міжнародна практика запобігання розкраданню цих коштів ставить прийняття антикорупційної стратегії на перше місце [5].

Чи спрацює ця стратегія? Ми вважаємо, що антикорупційна стратегія є важливою основою для якісного та ефективного підходу до боротьби з корупцією, і навіть недоліки цього документа не зменшують його значення.

На основі стратегії була розроблена Державна програма, яка уточнила, які державні органи відповідають за реалізацію окремих завдань. Розробка цієї програми зайняв певний час, тому на реалізацію антикорупційної стратегії залишилося максимум 2 роки замість запланованих 5 [6].

Стратегія містить численні корисні ініціативи, які необхідно впроваджувати в Україні. Однак будь-який закон буде лише на папері, якщо не матиме практичної реалізації. Якісна реалізація вимагає злагодженої роботи всіх державних органів та постійної уваги соціуму. Саме суспільство є користувачем і ініціатором усіх державних рішень.

Однак, ми вважаємо, що не дивлячись на внесені зусилля, прогрес у боротьбі з корупцією залишається повільним, і уряд України ще має зробити багато роботи для забезпечення ефективної боротьби з цією проблемою. Україна також повинна продовжувати зміцнювати свої міжнародні зв'язки та співпрацю з іншими країнами у боротьбі з корупцією.

Б. Б. Мельниченко та В. С. Пивовар зазначили, що обрання Україною курсу на європейську інтеграцію, транснаціональний характер корупції зумовлює потребу при розробці антикорупційного законодавства орієнтуватися на міжнародно-правові стандарти і практику протидії зазначеному феномену. При цьому завдання гармонізації українського законодавства вимагає не стільки формального приєднання норм міжнародно-правових документів або безпосереднього відтворення таких положень у національному законодавстві, скільки сприйняття методології, підходів, концепції вирішення вказаних проблем й розробки способів імплементації міжнародних положень [7, с. 136].

Так, Україна є учасницею більшості міжнародних конвенцій з запобігання корупції зазначених вище та деяких інших.

Однак, реалізація зобов'язань, передбачених цими конвенціями, є проблемою для України. Проте, GRECO, група країн Ради Європи проти корупції, привітала Україну за досягнуті покращення у запобіганні корупції серед членів парламенту, суддів та прокурорів. Згідно зі звітом, GRECO оцінила прогрес виконання рекомендацій, наданих Україні у 2017 році. Виявлено, що Україна виконала 15 з 31 рекомендації задовільно або у задовільний спосіб, дев'ять були частково виконані, а сім не були виконані. За даними GRECO, поточний рівень виконання рекомендацій більше не є «глобально незадовільним», як це було раніше.

GRECO запросила Україну надати звіт про заходи, які були прийняті для втілення невиконаних рекомендацій до 31 березня 2024 року. Сесія GRECO прийняла рішення виключити Україну зі свого чорного списку країн, де спостерігаються структурні зміни, що підривають боротьбу з корупцією, або де стан протидії корупції є «глобально незадовільним» [8].

Можна вважати, що незважаючи на воєнний час та необхідність введення воєнного або надзвичайного стану, Україна продовжує прикласти значні зусилля для виконання рекомендацій GRECO. В цьому звіті було високо оцінено своєчасне надання Україною інформації до GRECO та досягнутий прогрес, який свідчить про наполегливу роботу країни.

Перспективи розвитку міжнародно-правових інструментів боротьби з корупцією в Україні дуже важливі для подальшого успіху у боротьбі з цією проблемою. Однією з перспектив є можливість розширення обсягу дії UNCAC та інших міжнародних інструментів, що дозволить більш ефективно боротися з корупцією. Наприклад, можливість включення нових категорій

корупційних злочинів або розширення визначення корупції для покращення виконання міжнародних стандартів.

Однак, проблеми впровадження міжнародних інструментів в Україні є складнішими. Національне законодавство може не завжди відповідати вимогам міжнародних інструментів. Також, українські владні структури можуть мати недостатньо знань і практичного досвіду в роботі з міжнародними інструментами, що може затримувати їх ефективне виконання.

Щоб подолати ці проблеми, в Україні потрібно проводити регулярні навчання та підвищення кваліфікації владних структур та забезпечувати їх відповідними ресурсами. Також потрібно посилити координацію роботи між владними структурами та сприяти взаємодії з громадським сектором та міжнародними організаціями. Крім того, важливо забезпечити відповідну технічну та матеріальну базу для успішного впровадження міжнародних інструментів.

Висновки. Ми розуміємо та глибоко переймаємося підходами до боротьби з корупцією у нашій країні. Корупція є серйозною загрозою для розвитку суспільства та порушує основні принципи справедливості, рівності та законності.

Боротьба з корупцією в Україні є необхідною умовою для побудови сильної правової держави. Ми віримо, що подолання корупції сприятиме зміцненню правової системи, забезпечить незалежність судової влади та створить сприятливі умови для економічного розвитку країни.

Наше уявлення про майбутню Україну базується на прагненні до європейських цінностей та стандартів. Вступ до Європейського Союзу може бути ключовим кроком для України на шляху до розвитку, процвітання та забезпечення прав людини. Однак, щоб зробити цей крок можливим, необхідно ефективно боротися з корупцією.

Ми вбачаємо Україну в Європейському Союзі як країну, де право і справедливість є основоположними цінностями. Боротьба з корупцією має стати пріоритетом для уряду та громадянського суспільства. Система законів повинна бути чіткою, а контроль за їх дотриманням – суворим. Незалежність судової системи та прозорість у діях державних службовців є важливими кроками на шляху до ефективної боротьби з корупцією.

Наша позиція щодо співпраці України з міжнародними організаціями та країнами у боротьбі з корупцією і виконанні міжнародних стандартів є дуже позитивною. Вважаємо, що така співпраця є надзвичайно важливою для України, як країни, яка демонструє свою готовність боротися з корупцією та впроваджувати міжнародні стандарти в свою правову систему та громадянське управління.

Міжнародні організації та країни можуть надати значну підтримку та допомогу Україні в цих питаннях, включаючи фінансову допомогу, технічну експертизу, навчання та обмін досвідом. Спільна робота з іншими країнами дозволяє Україні використовувати кращі практики, створювати ефективні механізми контролю та нагляду, а також сприяти обміну інформацією та співробітництву в розслідуванні корупційних справ.

Література

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції (укр/рос) : Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 31.10.2003 р. : станом на 18 жовт. 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (дата звернення: 10.05.2023).

2. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173) : Конвенція Ради Європи від 27.01.1999 р. № ETS173 : станом на 18 жовт. 2006 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text (дата звернення: 10.05.2023).

3. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією : Конвенція Ради Європи від 04.11.1999 р. : станом на 16 берез. 2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102#Text (дата звернення: 10.05.2023).

4. Іващенко В. О. Заходи щодо запобігання корупції: міжнародноправові та європейські стандарти. Імплементація європейських стандартів запобігання корупції в Україні : Зб. наук. пр.,

матеріали конф. (семінарів, круглих столів). 2019. С. 44–48. URL: [http://elar.naiau.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/13827/1/ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ%20ЄВРОПЕЙСЬК ІХ%20СТАНДАРТИВ_r045-049.pdf](http://elar.naiau.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/13827/1/ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ%20ЄВРОПЕЙСЬК%20ІХ%20СТАНДАРТИВ_r045-049.pdf) (дата звернення: 10.05.2023).

5. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки : Закон України від 20.06.2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text> (дата звернення: 10.05.2023).

6. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки : Постанова Каб. Міністрів України від 04.03.2023 р. № 220. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-п#Text> (дата звернення: 10.05.2023).

7. Мельниченко Б. Б., Пивовар В. С. Зарубіжний досвід протидії корупції та можливості його імплементації в Україні. Проблеми державотворення в Україні – 2021. Антикорупційна діяльність : Матеріали доп. Наук. семінару до дня спеціаліста-правника, м. Львів, 8 жовт. 2021 р. Львів: Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2021. С. 135–139. URL: <http://li-maup.edu.lviv.ua/uploads/media/content/Nauk%20seminar%2008.10.2021.pdf#page=135> (дата звернення: 10.05.2023).

8. Group Of States against Corruption. Publication of the Interim Compliance Report of 4th Evaluation Round. Strasbourg : Adopted by GRECO at its 93rd Plenary Meeting, 2023. 24 p. URL: <https://rm.coe.int/fourth-evaluation-round-corruption-prevention-in-respect-of-members-of/1680aaa790> (date of access: 10.05.2023).

Abstract. *This scientific article examines the importance of international legal instruments in the fight against corruption in Ukraine. The authors emphasize the role of the anti-corruption strategy and programs in strengthening the fight against corruption in the country. In the context of martial law, the authors note that internal confrontations were postponed, but external incentives, in particular the EU recommendation and financial infusions, required priority consideration of anti-corruption measures. The article analyzes the progress in the implementation of the anti-corruption strategy and the implementation of the recommendations of the Group of countries of the Council of Europe against corruption (GRECO). The authors emphasize that despite the efforts made, the fight against corruption remains slow, and the state needs to continue strengthening international ties and cooperation. The article also notes that expanding the scope of international instruments can improve the effectiveness of the fight against corruption, but there are problems with their implementation in Ukrainian legislation and the work of power structures. The authors emphasize the need for training, professional development and coordination of the work of power structures, as well as cooperation with the public sector and international organizations for the successful implementation of international instruments.*

Key words: corruption, fight against corruption, international cooperation, legal instruments.

ПРОБЛЕМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРИВАТНИХ ВОЄННИХ ТА ОХОРОННИХ КОМПАНІЙ

PROBLEMS OF REGULATING LIABILITY IN THE ACTIVITIES OF PRIVATE MILITARY AND SECURITY COMPANIES

Татаренко Г.,

к.ю.н. доцент,

завідувачка кафедри конституційного права

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,

Київ, Україна; <https://orcid.org/0000-0001-6291-4455>

Котова Л.,

к.ю.н., професор,

професор кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,

Київ, Україна; <https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

Татаренко Д.,

студент 1 курсу освітнього ступеня магістр спеціальності 081 «Право»,

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,

Київ, Україна <https://orcid.org/0009-0009-0441-7253>

Анотація. робота присвячена розгляду окремих питань правового врегулювання визначення статусу та відповідальності приватні військові та охоронні компанії, їх учасників (співробітників).

Ключові слова: приватні військові та охоронні компанії (ПОВК), найманець, відповідальність

Актуальність теми. Діяльність приватних військових та охоронних компаній (далі – ПОВК) викликає підвищену увагу у зв'язку з активним використанням ПОВК у збройних конфліктах. Масштабність застосування ПОВК у сучасних збройних конфліктах свідчить про глобальну зміну уявлення щодо того якою повинна бути армія, якими методами ведуться бойові дії, відбувається забезпечення, охорона та підготовка сил. Зростає кількість залучених до таких компанії осіб, наприклад у війні проти України станом на жовтень 2022 р. «...загальна чисельність найманців ПВК «Вагнер» – понад 26,5 тис. осіб, з них в Україні – близько 10,5 тис., зокрема, близько 2 тис. осіб воюють під Бахмутом у складі шести загонів та одного під Куп'янськом, ще 8,5 тис. осіб перебувають у базових таборах» [1]. Ступінь врегулювання їх діяльності нормами міжнародного права носить проблемний характер, фактично відсутні чіткі норми, які б регулювали статус ПОВК, їх види, функції та відповідальність.

Саме тому метою статті є здійснення теоретико-правового дослідження окремих питань визначення статусу та відповідальності приватних військових та охоронних компаній, їх учасників (співробітників) та певних аспектів міжнародно-правового регулювання в зазначеній царині.

Невизначеним залишається термінологічний апарат. У науковій літературі використовуються терміни «приватні військові компанії» («Private Military Companies (PMCs)») [2, С.231], «приватні воєнні компанії» [3], «приватні військові та охоронні компанії» (див. у профільній міжнародній угоді «Документ Монтре») [4], «приватні воєнізовані компанії», «військові підрядники». Правова невизначеність розповсюджується на типологію ПОВК та статус їх учасників (співробітників). Відсутність чіткого функціонального розмежування діяльності ПОВК на охоронну (приватна охоронна компанія – ПОК) та військову/воєнну – ПВК призводить до підміни охоронної діяльності на ведення бойових дій, притаманних воєнним

компаніям тощо. Використання терміну «найманець» по відношенню до учасника ПОВК не відповідає змістовному навантаженню терміну «найманець» в сенсі норм міжнародного гуманітарного права, о міститься у ст. 47 Додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), у відповідності до якої найманцем вважається особа, яка: - спеціально завербована на місці або за кордоном для того, щоб брати участь у збройному конфлікті;

- фактично бере безпосередню участь у воєнних діях;

- бере участь у воєнних діях, керуючись, головним чином, бажанням одержати особисту вигоду, і якій дійсно було обіцяно стороною або за дорученням сторони, що перебуває в конфлікті, матеріальну винагороду, що істотно перевищує винагороду, яка обіцяна чи сплачується комбатантам такого ж рангу і функцій, які входять до особового складу збройних сил даної сторони;

- не є ні громадянином сторони, що перебуває в конфлікті, ні особою, яка постійно проживає на території, яка контролюється стороною, що перебуває в конфлікті;

- не входить до особового складу збройних сил сторони, що перебуває в конфлікті;

- не послана державою, яка не є стороною, що перебуває в конфлікті, для виконання офіційних обов'язків як особи, яка входить до складу її збройних сил. Історично використання «найманців» у збройних конфліктах асоціюється з явищами брудних способів ведення війни та має та має негативне забарвлення.

Фактично «найманство» розглядається як форма злочинної діяльності громадян однієї держави на території іншої. Категорична заборона на подібну діяльність міститься в III і IV Женевських конвенціях 1929 та 1949 р.р. Міжнародна конвенція про боротьбу з вербуванням, використанням, фінансуванням та навчанням найманців, ухвалена резолюцією ООН 4 грудня 1987 року, визначила, що дії найманця спрямовані на повалення уряду, підлив конституційного порядку чи територіальної цілісності держави.

Декларація Генеральної Асамблеї ООН про принципи міжнародного права, що стосуються дружніх відносин та співробітництва між державами 1970 року, категорично забороняє державам-членам ООН підтримувати дії найманців: «Кожна держава зобов'язана утримуватися від організації та заохочення організації іррегулярних сил або збройних банд, у тому числі найманців вторгнення на територію іншої держави».

Легалізація діяльності ПОВК дає можливим зробити висновок, що лише незначна частина учасників (співробітників ПОВК) може підпадати під дію статті 47 Додаткового протоколу, при цьому має відбутися одночасне дотримання низки критеріїв, складових визначення «найманець». Наприклад це можуть бути ті особи, що безпосередньо беруть участь у бойових діях. Але існує значна кількість осіб, які виконують допоміжні функції в ПОВК, характер котрих не відповідає визначеному статусу «найманець».

Правове регулювання статусу учасників (співробітників) залежить від врегулювання загально правового статусу ПОВК. Але наразі відсутній міжнародний акт, який би врегульовував такий статус. Сучасне міжнародне право та міжнародне гуманітарне право мають низку актів рекомендаційного характеру. Документом спрямованим на заповнення правового вакууму ц зазначеній сфері є Документ Монтре (17 вересня 2008 р.) прийняття якого було ініційоване урядом Швейцарії та МКЧХ [4]. З 2008 року кількість учасників Документу Монтре зросла більш ніж утричі: із початкових 17 держав Документ Монтре зараз підтримують 57 держав і три міжнародні організації: Європейський Союз, Організація Північноатлантичного договору, Організація з безпеки та співробітництва в Європі. Головною тезою Документу Монтре є вимога розповсюдження норм міжнародного гуманітарного права та права прав людини на діяльність ПВОК. Документом Монтре статус ПВОК визначено як: «... приватні підприємницькі суб'єкти, які надають військові та/або охоронні послуги незалежно від того, як вони себе характеризують. Військові й охоронні послуги включають, зокрема, озброєну охорону і захист людей і об'єктів, наприклад, транспортних колон, будівель та інших місць; техобслуговування й експлуатацію бойових комплексів; утримання під вартою в'язнів; консультування або підготовку місцевих військовослужбовців або охоронців» [4].

У 2010 р. було прийнято Міжнародний кодекс поведінки для приватних постачальників послуг безпеки (International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)) [5]. Кодекс посилює та формулює зобов'язання приватних охоронних компаній, зокрема щодо міжнародного гуманітарного права та права прав людини. ICoC також закладає основу для розвитку інституційної бази, що забезпечує нагляд та підзвітність ICoC. У 2013 році ICoCA було зареєстровано на правах швейцарської некомерційної організації.

ICoC є недержавним механізмом та слугує для доповнення державного правового нагляду над постачальниками приватних послуг безпеки. Документ був розроблений для застосування в складних умовах безпеки: в будь-яких районах, які переживають заворушення або нестабільність або відновлюються після них, чи то через стихійні лиха або збройні конфлікти, де верховенство права було суттєво підірване і в яких можливості державної влади впоратися із ситуацією, зменшується, обмежується чи відсутня. Асоціація складається з трьох Стовпів членства: уряди, приватні охоронні компанії та організації громадянського суспільства. Слід відзначити, що документ використовує термін «приватні охоронні компанії»: «Приватні охоронні компанії (PSC) захищають державних і недержавних клієнтів, залучених до надання допомоги, відновлення та реконструкції, комерційних операцій, дипломатії та військової діяльності». Кодекс визначає правила та випадки застосування сили (у тому числі зброї), встановлює засади виконання зобов'язань. Кодекс носить рекомендаційний характер, наразі на сайті ICoCA зареєстровано лише близько 117 компаній, які взяли на себе зобов'язання працювати відповідно до Кодексу і виконувати його вимоги в галузі звітності та моніторингу, але ООН вимагає членства в ICoC як обов'язкову умову для найму приватних охоронних компаній агентствами ООН. Прийняття такого документу безумовно носить позитивний характер та визначає правові засади діяльності приватних компанії зі статусом «охоронні», але не регулює діяльність приватних компанії зі статусом «військові».

Документ Монтре зазначає, що правовий статус ПОВК за міжнародним гуманітарним правом встановлюється в кожному конкретному випадку з урахуванням характеру і умов виконання покладених на них функцій. Статус ПОВК, їх учасників (співробітників) має врегулювання на рівні національних законодавств окремих країн, наприклад Закон США про контроль за експортом озброєнь від 1968 р., Акт Південно Африканської республіки про іноземну військову допомогу від 1998 р., Закон Швейцарії «Про приватну військово-охоронну діяльність, що здійснюється за кордоном зареєстрованими в Конфедерації приватними військовими компаніями» та Федеральний закон Швейцарії про приватні охоронні послуги, Закон Сальвадору про приватні охоронні послуги. Не дивлячись на те, що одна з перших ПОВК була заснована 1967 року у Великобританії полковником Девідом Стерлінгом – Watchguard International, законодавство Великобританії немає окремого законодавчого про ПОВК та військово-охоронну діяльність (підприємництво), але є акти, що регламентують питання приватних охоронних організацій, якими дозволяється надавати відповідні послуги цивільним та військовим замовникам за кордоном.

Національне законодавство більшості країни містить заборони щодо легалізації послуг ПОВК. Такі заборони містяться у конституціях та законах про кримінальну відповідальність. Наприклад, конституція (ч. 5 ст.13) та кримінальний кодекс (ст.359) російської федерації забороняють вербовку найманців але це не стало перешкодою для фактичного утворення приватних воєнних компаній на кшталт «Вагнера», на підставі законодавства що регулює підприємницьку діяльність з надання охоронних послуг. У 2023 році державна дума росій навіть відмовилася від прийняття законопроекту «Про приватну воєнну та охоронну діяльність», мотивуючі відмову посиланням на конституцію рф. Очільник «Вагнер» євген пригожин цинічно заявив, що такий закон для діяльності компаній подібних «Вагнеру» не потрібен, бо вони багато років ведуть діяльність на територій іноземних держав згідно з «законодавством цих держав».

Що стосується нормативно-правового обґрунтування діяльності приватних військових компаній в Україні, то законодавства яке б безпосередньо регулювало б діяльність ПОВК не існує, але відсутні й пряма заборона для діяльності таких компаній. Кримінальний кодекс України встановлює відповідальність за «найманство», а, як ми зазначали вище статус учасника

(співробітника) таких компаній може не співпадати зі статусом найманця. Наразі діють Закони «Про охоронну діяльність», «Про ліцензування видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність», які містять норми, що дають можливість створювати компанії, що за своїм статусом та функціоналом відповідають ознакам ПОВК. Також на розгляд Верховної Ради України було передано законопроект «Про військово-консалтингову діяльність», мета якого спрямована на забезпечення працевлаштування колишніх військових, легалізацію та забезпечення державного контролю за військово-консалтинговою діяльністю. Прийняття законопроекту дасть змогу легалізувати діяльність суб'єктів військово-консалтингової діяльності для «подальшого застосування спеціальних навичок та вмінь, офіційного працевлаштування та матеріального забезпечення» та компаній, що ведуть свою діяльність закордоном, наприклад таких, як «Альбатрос», «Вега», «Омега Консалтинг», «Артан груп».

Можна виділити кілька основних аспектів, що стосуються відповідальності ПОВК, яка може виникнути в процесі здійснення ПОВК своїх функцій:

- відповідальність ПВОК та їх співробітників за перевищення повноважень та нелегітимне застосування сили;
- відповідальність держав, які є замовниками послуг ПВОК, та держав, в яких створено/zareєстровано ПВОК;
- відповідальність міжнародних організацій, які залучають ПВОК до своєї роботи.

Оскільки ПОВК не є визнаними суб'єктами МГП, то питання їх відповідальності, як правило, обмежується юрисдикцією держави місця заснування/реєстрації. Держави фактично делегують ПОВК частину власних функцій, пов'язаних з застосуванням воєнної сили, поділяючи їх з недержавними суб'єктами – ПОВК, безумовно такому поділу підлягає і відповідальність. Існує потреба в уніфікації норм щодо взаємодії між державами та ПОВК, у тому числі щодо відповідальності, через акти міжнародного права.

Існуючі міжнародно-правові документи, що регламентують питання міжнародної відповідальності носять характер проєктів: Проект статей про відповідальність держав за міжнародно-протиправні діяння 2001 р. та Проект статей про відповідальність міжнародних організацій 2006 р. Ці акти мають «...досить обмежені можливості та критерії зобов'язання державі відповідальності за дії недержавних структур» [6, с. 5].

ПВОК можуть вважатися органами держави лише в тому випадку, якщо держава визнає їх частиною власних збройних сил. Але держави свідомо цього не роблять, щоб скористатися перевагами їхнього приватного статусу. Така ситуація призводить до того, що «...можливості заклику держави до відповідальності за дії ПОВК залишаються досить обмеженими» [6, с. 6]. Окрім держав до послуг ПОВК звертаються і міжнародні організації, зокрема ООН, тому слід визначити і аспекти щодо відповідальності міжнародних організації за діяльність залучених ними ПОВК.

Сьогодні найбільш розповсюдженим засобом притягнення до відповідальності, що тягне за собою застосування кримінальної відповідальності є визнання певного ПОВК терористичною організацією. Наприклад, «ПВК Вагнера» визнано терористичною організацією Сеймом Литви, Верховна Рада України ухвалила постанову під № 8397 «Про визнання російської злочинної організації, відомої під назвою «приватна військова компанія Вагнера» або «Група Вагнера», міжнародною злочинною організацією та засудження її учасників», Міністерство фінансів США включило «Вагнер» до списку великих транснаціональних злочинних організацій та запровадило додаткові санкції проти «Вагнера» та його мережі підтримки на кількох континентах, рішенням Ради ЄС за номером 2023/756 (CFSP – спільна зовнішня та безпекова політика) від 13 квітня 2023 р. встановлено обмежувальні заходи щодо «ПВК Вагнера» у зв'язку із діями, що підривають або загрожують територіальній цілісності, суверенітету та незалежності України. Щодо санкції, які безпосередньо впливають з вищенаведених заходів то вони є доволі різноманітними і можуть містити: кримінальні санкції, встановлення статусу «нелегітимної цілі» відносно очільників ПВК, санкції економічного характеру, наприклад, за рішенням Ради ЄС № 2023/756 на осіб та на установи, що включені до санкційного переліку ЄС, поширюється заморожування фінансових активів та заборона надання їм будь-яких фінансових ресурсів від

фізичних або юридичних осіб ЄС. Крім того, фізичним особам, на яких поширюються обмежувальні заходи, заборонено в'їзд на територію ЄС.

Висновки. Таким чином, вважаємо, що правовий статус ПОВК та відповідальність за діяльність ПОВК повинна мати чітке визначення та закріплення на міжнародному та національному рівнях. Суб'єктами відповідальності можуть бути держави, міжнародні організації, організатори/засновники/власники ПОВК. Співробітники (учасники) ПОВК також повинні отримати регламентацію свого статусу у відповідності до функцій, які вони виконують, вони можуть нести відповідальність за законодавством держав у відповідності до норм міжнародного та/або кримінального, цивільного права.

Література

1. Таргани. Приватні військові компанії URL: https://lb.ua/society/2022/12/02/537784_targani_privatni_viyskovi.html (дата звернення 15.04.2023)
2. Семенюк Ю.В. Застосування приватних військових компаній для забезпечення національних інтересів і безпеки держави. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління, 2020 № 2. Том 31 (70) С.230-235.
3. Горovenko B., Tyutyunnik B. Приватні воєнні компанії: міжнародний досвід і можливі шляхи його реалізації в Україні URL: <https://www.ukrmilitary.com/2015/11/private-military-companies.html> (дата звернення 15.04.2023)
4. Документ Монтре. URL: <http://www.eda.admin.ch/etc/medialib/downloads/edazen/topics/intla/humlaw.Par.0063.File.tmp/Montreux%20Document> (дата звернення 19.04.2023)
5. Міжнародний кодекс поведінки для приватних постачальників послуг безпеки URL: https://www.upmc.com.ua/templates/up/downloads/ICoC_Ukrainian.pdf (дата звернення 15.04.2023)
6. Francioni F. The Responsibility of the PMSC's Home State for Human Rights Violations Arising from the Export of Private Military and Security Services. Academy of European Law, 2009 p.

Abstract. The work is devoted to consideration of certain issues of legal regulation of determining the status and responsibility of private military and security companies, their participants (employees).

Key words: private military and security companies (PMC), mercenary, responsibility.

ПАНЕЛЬ II

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ПРАВО; ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВОЗНАВСТВО

ІНШОМОВНА КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОСТОРУ

ANOTHER LANGUAGE COMMUNICATIVE COMPETENCE OF SPECIALISTS IN THE FIELD OF LAW IN THE CONDITIONS OF INTEGRATION INTO THE EUROPEAN AREA

Афоніна І.,

к.психол.н., доцент,

доцент кафедри іноземних мов та перекладу,

orcid.org/0000-0003-3165-2901

Анотація. У статті розглянуто картину підготовки майбутнього фахівця нового соціально-професійного типу – юриста, іншомовна підготовка якого виступає рівноправною та рівноцінною складовою загальної професійної підготовки і реалізується в контексті сучасних європейських тенденцій на основі міждисциплінарної інтеграції.

Ключові слова: фахівець у галузі права, професійна компетентність, компетентнісний підхід, іншомовна комунікативна компетенція.

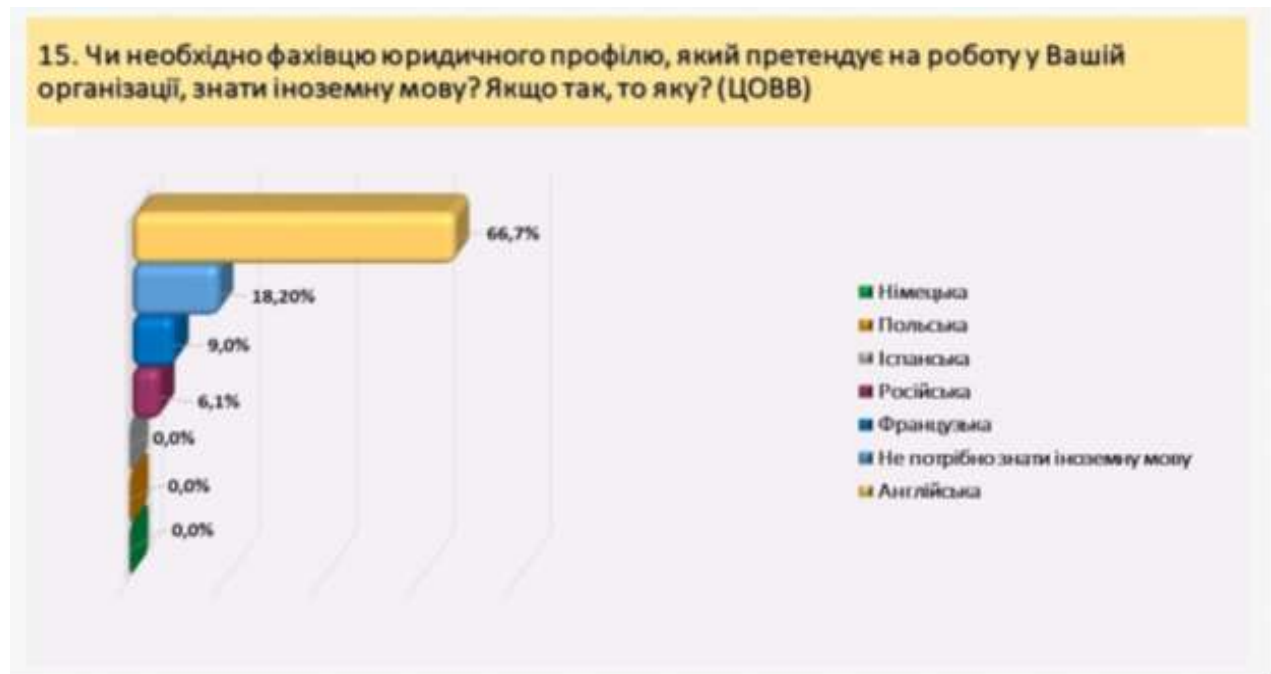
На сучасному етапі розвитку суспільства та в умовах інтеграції України до Європейського простору, зростають вимоги до майбутніх фахівців у галузі права, які передбачають не лише високий рівень знань і вмінь за фахом, але й володіння іноземною мовою.

Під іншомовною професійною комунікативною компетенцією фахівця права ми розуміємо комбінацію знань, умінь і практичних навичок з іноземної мови (мов) в галузі права, а також способів мислення, морально-етичних цінностей, що забезпечують здатність фахівця з права успішно здійснювати професійну діяльність та ефективно спілкування з юридичних питань у мультикультурному середовищі [5, с.27]. Іншомовна компетентність фахівця права, у свою чергу, може містити такі субкатегорії, як лексичні, граматичні, семантичні, фонологічні, орфографічні, орфоепічні компетентності, які або можуть бути сформованими по завершенні певного рівня, або формуватися протягом кількох циклів освіти (це відрізняє іншомовну від інших компетентностей). Наприклад, такі необхідні для майбутніх фахівців права компетентності, як підготовка коротких публічних виступів, пов'язаних із юридичними проблемами, із застосуванням відповідних мовних кліше або підготовка презентацій іноземною мовою, повинні бути сформовані вже по завершенні першого, бакалаврського, циклу. А інші компетентності, як написання офіційних листів і наукових доповідей, можуть формуватися протягом усіх трьох циклів вищої юридичної освіти [6, с.99].

Ключовим вмінням для кожного сучасного юриста є знання спеціальної лексики англійської мови. Це стосується усіх фахівців, але для тих, хто працює з оригіналами рішень міжнародних судів чи трибуналів та спеціалізується на господарському й міжнародному праві, – це «must have» [1].

Міністерство юстиції презентувало аналітичне дослідження «Знання та навички випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти через призму відповідності потребам ринку праці» [2]. Дослідження було проведене Директоратом з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності Міністерства юстиції України. Директорат дослідив,

наскільки сучасний стан підготовки випускників-юристів відповідає потребам юридичного ринку праці. В опитуванні взяли участь 41 юридична компанія, 2 неюридичні компанії та 33 центральні органи державної виконавчої влади.



Окреме надзвичайно важливе питання, яке ставилося респондентам, стосувалось потреби та рівня володіння іноземними мовами. 68,9% юридичних компаній вказали на необхідність володіння англійською мовою, 9,9% німецькою, 7,4% – французькою та польською, 3,9% – російською, 2,5% - іспанською [2, с.23].

Інша ситуація з цього питання склалася в органах державної влади. Тут вимагається знання англійської мови (66,7%), французької (9%), та російської (6,1%). 18,2% респондентів також зазначили, що іноземну мову знати не обов'язково [2, с. 24].

У результаті проведеного дослідження отримані наступні результати (акцентуємо увагу лише на іншомовній підготовці):

а) Майже 80% роботодавців змушені додатково навчати молодих фахівців. Більшість юридичних компаній (76,5%) самостійно довчає нових співробітників необхідним знанням та навичкам, серед яких найбільш затребуваними є: ділова англійська мова, уміння складати процесуальні документи та ефективно комунікувати на різних рівнях;

б) Іноземна мова необхідна в юридичному бізнесі. На це вказали 100% респондентів, при цьому 68,9% вказують на необхідність володіння англійською мовою. Для юридичного бізнесу є бажаним рівень володіння іноземною мовою, що дає можливість вести переговори, складати правові документи та здійснювати їх переклад [2, с. 35].

Рекомендації, які надають експерти проведеного дослідження (Шемелинець Іван, Якубович Марина, Осінська Ольга) для закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців за спеціальністю «Право» – це підвищити вимоги до викладання іноземних мов, а також визначати зміст навчальних дисциплін таким чином, щоб у них містився великий відсоток тем з вивчення специфічної юридичної лексики та термінології, а завдання на перевірку базувалися на практичних завданнях, з якими працює юрист (наприклад, складення договорів, ділове листування з іноземними партнерами тощо) [2, с.1].

Однак, на думку Сергія Козьякова, кандидата юридичних наук, доцента кафедри міжнародного приватного права Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка, член Асоціації правників України, «кількість юристів, які володіють англійською мовою, за 20 років збільшилася в рази. І практично всі юристи розуміють, що Україна – це невід'ємна частина європейського правового простору. Українські

юристи є конкурентними. Але переважна більшість українських юристів конкурентні на території України. Якщо говорити про Європу, то лише декілька сотень українських юристів, які працюють у приватному юридичному бізнесі, є конкурентними на міжнародних ринках. Багатьом досвідченим юристам заважає недостатнє знання іноземних мов та концентрація лише на національному законодавстві. Варто наголосити на тому, що юристів, здатних працювати на міжнародних ринках все більше серед молодих юристів за рахунок глибокого знання англійської мови та навчання після українського бакалаврату в магістратурі європейських юридичних школах. До цих фахівців можна додати тих українських юристів, які працюють в міжнародних організаціях на території Європи: це Рада Європи, Європейський суд з прав людини, Світова Організація Торгівлі тощо. Також не можна забути і юристів-дипломатів і тих, хто працює в міністерствах і відомствах» [3].

Особливості іншомовної підготовки фахівців права в Європейському просторі вищої освіти, що характеризують тенденцію індивідуалізації та диференціації іншомовної підготовки фахівців права, складатися з: запровадження окремих юридичних дисциплін на 3-4 курсах бакалаврату, що викладаються іноземною мовою; збільшення кількості англійських магістерських програм із права; можливість здійснення докторської (доктор філософії) підготовки, а також написання й захисту дисертації англійською мовою; наявність програм міжнародного академічного обміну для здобувачів усіх трьох циклів вищої юридичної освіти; постійне функціонування при юридичних факультетах міжнародних літніх шкіл, мовних курсів; робота Центрів або Шкіл іноземного права (англійського, німецького тощо) у країнах, для яких воно не є рідним; запрошення експертів/професіоналів – суддів, адвокатів, прокурорів – з інших країн для читання лекцій та проведення майстер-класів; функціонування міжфакультетських, міжуніверситетських, міжрегіональних профільних об'єднань з правової освіти; визнання міжнародних сертифікатів про володіння іноземною мовою (TOEFL, IELTS, Test DAF тощо) в межах програм підготовки з права [5, с.23].

Картина підготовки майбутнього фахівця нового соціально-професійного типу – юриста, іншомовна підготовка якого виступає рівноправною та рівноцінною складовою загальної професійної підготовки і реалізується в контексті сучасних європейських тенденцій на основі міждисциплінарної інтеграції, створює основу для подальших досліджень у галузі професійно орієнтованої іншомовної підготовки студентів юридичного профілю в контексті євроінтеграції, зокрема – входження до європейського дослідницько-освітнього простору.

Розглянемо діючу національну (українську) модель іншомовної підготовки фахівців права на прикладі провідних навчальних закладів, де здійснюється правнича підготовка: Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» (м. Харків), Національної академії внутрішніх справ (м. Київ) та Академії адвокатури України (м. Київ). З'ясовано, що основними складовими іншомовної підготовки фахівців права в Україні на всіх трьох циклах освіти є: аудиторні заняття з іноземної мови з викладачем (кількість контактних годин на них визначається кожним вищим навчальним закладом індивідуально) і самостійна робота. Модель, за якою здійснюється викладання іноземних мов у розглянутих вітчизняних вищих навчальних закладах, не здатна забезпечити якісну іншомовну підготовку фахівців права через недостатню кількість контактних годин та відсутність програм академічної мобільності, а також безсистемне викладання протягом трьох циклів освіти. Національним лідером у здійсненні іншомовної підготовки фахівців права слід вважати юридичний факультет Львівського національного університету ім. Івана Франка. Іноземна мова викладається тут протягом усіх чотирьох курсів бакалаврату (в єдиному ВНЗ в Україні, що готує юристів), і на неї виділено найбільшу кількість аудиторних годин серед усіх ВНЗ. Крім того, тут запроваджено англійську магістерську програму «Юридичні засади забезпечення євроінтеграції України», яка спрямована на озброєння студентів-магістрів знаннями щодо правових передумов забезпечення ефективної інтеграції України до складу Європейського Союзу. Предмети спеціалізації викладаються англійською мовою на основі програм, складених за участю фахівців провідних західних науковців у сфері євроінтеграції. Навчання на цій спеціалізації передбачає стажування в університетах Італії та

Словенії, після чого особам, які здобули магістерський ступінь, надається можливість продовжити фахову підготовку в університетах Західної Європи. Юридичний факультет університету має 8 угод про міжнародну співпрацю: з Віденським і Зальцбурзьким університетами (Австрія), з Німецьким фондом міжнародного правового співробітництва, з Вроцлавським та Ягелонським університетами (Польща), з Іллінойським технологічним інститутом та Левітт інститутом міжнародного розвитку (США), із Західночеським університетом в м. Плзень (Чехія), у рамках яких відбуваються академічні обміни студентами та аспірантами. На базі юридичного факультету ЛНУ діють Центр німецького права, Школи австрійського, польського й американського права.

Нітенко О.В. пропонує інноваційну модель іншомовної підготовки фахівців права в Україні, яка побудована в контексті трициклової системи вищої освіти та компетентнісного підходу. До основних структурних компонентів моделі слід віднести: глобальне зовнішнє середовище: глобалізація, євроінтеграція, інтернаціоналізація та похідні від них різновиди мобільності (назви видів мобільності подано за термінологією ЄПВО); національне суспільне середовище: нові вимоги до особистості, нова якість вищої освіти, новий зміст професійної діяльності; вхід до системи вищої юридичної освіти: нормативне забезпечення іншомовної підготовки, що включає як документи Європейського Союзу, національну законодавчу базу, так і професійні стандарти; ринок праці, який висуває нові вимоги до сучасних юристів; процес здійснення іншомовної підготовки: а) формування чітко визначеного переліку іншомовних компетентностей та отримання конкретних результатів навчання на кожному з циклів вищої юридичної освіти; б) умови освітнього процесу іншомовної підготовки фахівців права: вибір здобувачами освіти навчальних дисциплін; практики, стажування; літні школи; дистанційні курси; самоосвіта; вихід із системи вищої юридичної освіти: сучасні конкурентоздатні на ринку праці фахівці права, що володіють іншомовною компетентністю/сформована іншомовна компетентність [5, с.27].

Урахування основних результатів дослідження дає підстави запропонувати практичні рекомендації щодо вдосконалення іншомовної підготовки в навчальному процесі вищої школи в контексті пріоритетної ролі іноземних мов у суспільному житті, зокрема: створення Центру іншомовної підготовки, завданнями якого є: розробка стратегічних напрямів іншомовної політики України; співпраця з Європейською Комісією та Європейським Центром сучасних мов; створення Національної асоціації викладачів іноземних мов вищих юридичних навчальних закладів із метою об'єднання інтелектуального потенціалу українських вищих навчальних закладів/ факультетів юридичного профілю для модернізації системи професійно орієнтованої іншомовної підготовки; перетворення кафедр іноземних мов на лінгвістично-методичні центри з розширеними функціями [4;5].

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми іншомовної підготовки фахівців права, тому в подальшому можливе дослідження новітніх технологій іншомовної підготовки юристів.

Література

1. Власюк В. Яким має бути випускник правничої школи // Юридична газета від 17 серпня 2018 року URL:http://yurgazeta.com/publications/practice/inshe/yak_im-mae-buti-vipusknik-pravnichoyishkoli.html (дата звернення: 11.05.2023)

2. Звіт за результатами аналітичного дослідження «Знання та навички випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти через призму відповідності потребам ринку праці». Міністерство Юстиції. Київ. 2018. 38 с. URL:https://minjust.gov.ua/ndd/yurydychna_osvita/doslidzhennya_u_sferi_yurydychnoyi_osvity (дата звернення: 12.05.2023)

3. Козьяков С. Практично всі юристи розуміють, що Україна – це невід'ємна частина європейського правового простору. Асоціація правників України. 5 грудня 2022.

URL:<https://2022.uba.ua/news/sergij-kozyakov-praktychno-vsi-yurysty-rozumiyut-shho-ukrayina-cze-nevidyemna-chastyna-yevropejskogo-pravovogo-prostoru/> (дата звернення: 14.05.2023)

4. Методика навчання іноземних мов і культур: теорія і практика : підручник для студ. класичних, педагогічних і лінгвістичних університетів / Бігич О.Б., Бориско Н.Ф., Борецька Г.Е. та ін. / за загальн. ред. С.Ю.Ніколаєвої. 2013. К.: Ленвіт. 590 с.

5. Нітенко О.В. Іншомовна підготовка фахівців права в трицикловій системі вищої освіти: Європейський досвід : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д. пед. наук : 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Київ. 2015. 42 с.

6. Нітенко О. В. Деякі аспекти підготовки фахівців із права в університетах Європейського простору вищої освіти // Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 1. С. 98-104.

Abstract. *The article examines the picture of the training of a future specialist of a new socio-professional type – a lawyer, whose foreign language training is an equal and equal component of general professional training and is implemented in the context of modern European trends on the basis of interdisciplinary integration.*

Key words: *specialist in the field of law, professional competence, competence approach, foreign language communicative competence.*

ENSURING HUMAN RIGHTS AS A TARGET GUIDELINE FOR THE TRAINING OF SCIENTIFIC PERSONNEL

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ЯК ЦІЛЬОВИЙ ОРІЄНТ ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ

Bai O.,

PhD student,

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,

<https://orcid.org/0009-0001-1952-1733>

Abstract. *The paper substantiates the relevance of the introduction of the aspect of human rights as a cross-cutting issue in the educational process of training highly qualified scientific personnel. Among the practical steps for the implementation of the above, it seems the most expedient to incorporate relevant thematic blocks related to human rights at the very beginning of the formation of scientists – in the training programs for doctors of philosophy. Also, this issue should be considered in both cycles of disciplines – social and natural. However, in each case, the course should be tailored to the needs of students of one or another speciality. If so, the human rights priorities will be harmoniously connected to the field of expertise, which is elaborated by the relevant specialists.*

Keywords: *human rights; sustainable development; education; training of scientific personnel; human rights-based approach.*

The issue of ensuring the protection, respect and realization of human rights is one of the key world mainstreams, the need for its implementation in all spheres of public life is noted both in international documents to which Ukraine has joined, and in national policies and laws. The aspect of human rights is an important prerequisite for the field of human and state development.

The work is aimed to investigate the relevance of implementing the aspect of human rights as a cross-cutting issue in the educational process of training highly qualified scientific personnel. On September 25, 2015, all 193 member states of the United Nations unanimously approved the document called “Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development” (hereinafter referred to as the 2030 Agenda), which contained 17 Sustainable Development Goals (hereinafter referred to as SDGs), due to which sustainable development became a key principle of global cooperation and national development [1, p. 289]. This document became the most widely discussed global strategy in the entire history of mankind (for details, see [2]), and included the results of the most extensive consultations and discussions that were held in all countries of the world.

The 2030 Agenda contains declarative provisions on the desired future direction of human development along with the 2030 Agenda. It sets forward-looking goals, often expressed in quantitative terms, formulated on the basis of comprehensive consultations with countries in the previous period. For the first time, a global development agenda has been adopted that brings together a wide range of declarative goals for inclusive socio-economic development with a global reach, including oceans, fresh water, biodiversity and climate, i.e. a de facto road map for rethinking sustainable development as an agenda for peoples and planets to achieve a prosperous and just world within the planetary borders [1, p. 290].

Also, the achievement of the SDGs data implies an appeal to all without excluding the sciences, as they create a roadmap for all directions of development in the world.

Thus, the SDGs envisage overcoming poverty; overcoming hunger, achieving food security, improving nutrition and promoting the sustainable development of agriculture; ensuring healthy lifestyles and promoting well-being for all at all ages; ensuring inclusive and equitable quality education and promoting lifelong learning opportunities for all; ensuring gender equality, expanding the rights and opportunities of all women and girls; ensuring availability and sustainable management of water resources and sanitation; ensuring access to low-cost, reliable, sustainable and modern energy sources for all; promoting progressive, inclusive and sustainable economic growth, full and productive

employment and decent work for all; creation of sustainable infrastructure, promotion of comprehensive and sustainable industrialization and innovation; reducing inequality; ensuring the openness, safety, viability and ecological stability of cities and other settlements; ensuring the transition to rational models of consumption and production; taking urgent measures to combat climate change and its consequences; preservation and rational use of oceans, seas and marine resources in the interests of sustainable development; protection and restoration of terrestrial ecosystems and promotion of their rational use, rational forest use, combating desertification, stopping and reversing (reversal) the process of land degradation and stopping the process of biodiversity loss; promoting the building of a peaceful and open society in the interest of sustainable development, ensuring access to justice for all and creating effective, accountable and participatory institutions at all levels; strengthening of means of implementation and activation of work within the framework of global partnership in the interests of sustainable development [3, p. 131-132]. Thus, their achievement can be reached only under the condition of using the assets of sciences of all directions.

Also, the SDGs are "universal" in the sense that they are applicable to all countries and all peoples who inhabit them. They are also 'holistic' – as all 17 SDGs must be achieved in a coherent way. The 2030 Agenda constantly states that no one (no country, region or SDG) should be left behind. Thus, according to the opinion of a number of authors, the SDGs are a huge gift to humanity and the creation of a new "social contract" for the world [1, p. 290].

In the text of the resolution of the UN General Assembly "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development" (in the section "Our vision" it is stated that we see a world in which universal respect for human rights and human dignity, the rule of law, justice, equality and non-discrimination; respect for racial, ethnic and cultural diversity; equal opportunities that allow to fully reveal human potential and contribute to the prosperity of all humanity [4, p. 4/35]. Further, the text confirms the importance of the Universal Declaration of Human Rights, as well as other international instruments related to human rights and international law, and emphasizes the obligations of all states, in accordance with the Charter of the United Nations, to respect, protect and promote the rights human rights and basic freedoms for all without any distinction based on race, skin colour, sex, language, religion, political or other beliefs, national or social origin, property status, place of birth, disability or other status [4, p. 6/35]. In general, the most authoritative institutions that conduct both research and practical work in the relevant field usually note that the 2030 Agenda and human rights are intertwined and inextricably linked [5, p. 9].

The ongoing development of the system of international documents and instruments in the field of human rights has given a significant impetus to scientists, states, international organizations and other influential actors to search for approaches to the existence of our world that could become universally recognized among states and societies. In this context, the "human rights-based approach" (hereinafter referred to as the "HRBA") has become one of the mainstreams today.

HRBA is a conceptual framework for the process of human development, which is normatively based on international human rights standards and is operationally aimed at the promotion and protection of human rights. It seeks to analyze the inequalities that underlie development problems and to redress the discriminatory practices and inequitable distribution of power that impede development and often leave groups of people behind. According to the HRBA, development plans, policies and processes must be based on a system of rights and corresponding obligations established by international law, including all civil, cultural, economic, political and social rights, as well as the right to development [6]. This conceptual framework was adopted, for example, by the United Nations and continues its evolving within this global structure.

Human rights principles guide all programming at all stages of the programming cycle, including evaluation and analysis, planning and program development (including setting goals, objectives and tasks); implementation, monitoring and evaluation.

Among these principles of human rights: universality and inalienability; indivisibility; interdependence and interconnectedness; non-discrimination and equality; participation and inclusion; responsibility and rule of law [7]. It is seen that taking into account the above-mentioned prioritization

of human rights both in the scientific research itself and in the process of training scientific personnel is extremely relevant.

Science as a whole is the mechanism that paves the way for development several steps forward. However, both the process of scientific research and the implementation of its successful results may lead to a significant negative impact on a huge number of women and men, entire communities and even countries. For example, the development of renewable energy is a significant achievement of a number of natural and technical sciences, and can also be useful for certain social areas, for example, the economy. At the same time, the field of renewable energy is one of those that provoke human rights violations quite widely in the world.

Examples of human rights violations by renewable energy companies that have received a lot of attention recently include the following. With regard to companies specializing in solar energy, we can mention cases regarding violations of the lack of necessary consultations with local communities (Western Sahara), waste from solar panels that affected the environment and health (China), the labour rights of employees that established solar cells (USA). In relation to cases of human rights violations by bioenergy companies (production of biomass-based biofuels), we can mention the case of loss of means of livelihood (especially for indigenous people), threats and violence against opponents of the project to start the corresponding production in Honduras, land grabbing and violations right to food (Mozambique). Energy producers from geothermal sources are no exception. Thus, a number of cases were initiated regarding non-compliance with the rights of indigenous peoples, inadequate consultations with communities (Kenya), violation of the right to access water in Indonesia, etc. [8, p.171].

Such an unfortunate practice should once again draw attention to the role and influence of science on the development of humanity, to the question of the deep meaning of scientific research in any field of science, and key basic values that should be pervasive in any scientific investigation. In this context, it is precisely possible to define human rights as such a reference point. In this regard, it is worth starting within the framework of the training of scientific personnel. This will create the foundations and potential for the fact that in the process of further scientific developments, they will be guided by this approach. Therefore, these processes will be based a priori on respect for human rights. This will contribute to the reorientation of the development paradigm of our legal and social system to a more human-centered one.

Among the practical steps for the implementation of the above, it seems the most expedient to focus on introducing the relevant thematic blocks related to human rights at the very beginning of the formation of scientists – in the training programs for doctors of philosophy. Also, this issue should be implemented in both cycles of disciplines –social and natural. But in each case, the course must be adapted to the needs of applicants of one or another speciality, where the connections of the field of study with the issue of human rights will be emphasized.

Turning to the training of legal personnel, this perspective should be approached even more thoroughly. It is seen that the educational programs for the preparation of doctors of philosophy in the speciality "Law" should, already at the level of goals and tasks, establish a focus on the development of a scientific community that promotes the realization of human rights. Based on the results of training, a competitive specialist should acquire the skills and assurance for promoting human rights in her or his further professional activity.

Conclusions. Based on the results of this work, it is possible to conclude that the issue of ensuring human rights should become a cross-cutting one in the processes of training scientific personnel as a whole. On the one hand, this will require thorough work on revising relevant educational programs. On the other hand, it will provide a common platform for further interaction of various branches of science both within the country and at the international level.

References

1. Іващенко О.А. Концепція сталості у фокусі цілей сталого розвитку / Іващенко О.А. // Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали VI

Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2019. – С. 289 - 291. – URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/handle/123456789/4469>.

2. Klarin T. (2018) The Concept of Sustainable Development: From its Beginning to the Contemporary Issues. Zagreb International Review of Economics and Business, Vol.21 (Issue 1), pp. 67-94. <https://doi.org/10.2478/zireb-2018-0005>.

3. Міценко Н.Г., Кабаці Б.І. Україна на шляху досягнення Цілей сталого розвитку / Н.Г. Міценко, Б.І. Кабаці // Організаційно-економічні та соціальні складові розвитку підприємництва: Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 165-річчю заснування університету та 70-річчю створення економічного факультету / за заг. ред. Ю. Губені, О. Лисюк, Б. Шувара, В. Крупи, Н. Маркович, Г. Батюк, Львів: Львівський національний університет природокористування, 2022. – С. 131-134.

4. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, Resolution adopted by the UN General Assembly, 25.09.2015, A/RES/70/1, 35 с: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf.

5. The Danish Institute for Human Rights. Human Rights and The 2030 Agenda for Sustainable Development: Lessons Learned and Next Steps. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/sdg/hr_and_2030_agenda-web_2018.pdf.

6. Universal Values. Principle One: Human Rights-Based Approach. UN Sustainable Development Group website: <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>.

7. The Human Rights Based Approach to Development Cooperation Towards a Common Understanding Among UN Agencies: https://unsdg.un.org/sites/default/files/6959-The_Human_Rights_Based_Approach_to_Development_Cooperation_Towards_a_Common_Understanding_among_UN.pdf.

8. Токунова А.В. Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини: останні тенденції у регулюванні та розвитку відновлюваної енергетики. Економіко-правові аспекти сталого розвитку: держава, регіон, місто: матеріали Першої міжнародної науково-практичної конференції (7 червня 2019 р., м. Київ). – Київ : Наук. ред. В.А. Устименко. НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень, 2019. 208 с. URL: http://www.iepd.kiev.ua/wp-content/uploads/2021/06/22-Vidnovluvana_energetika_Tokunova.pdf.

Анотація. У статті обґрунтовується актуальність впровадження аспекту прав людини як наскрізного питання в освітній процес підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації. Серед практичних кроків для реалізації вищезазначеного найбільш доцільним видається включення відповідних тематичних блоків, пов'язаних із правами людини, на самому початку становлення науковців – у програмах підготовки докторів філософії. Також, це питання має розглядатися в обох циклах дисциплін – як суспільних, так і природничих. Проте в кожному конкретному випадку курс має бути адаптований до потреб студентів тієї чи іншої спеціальності. У такому разі пріоритети прав людини будуть гармонійно пов'язані зі сферою знань, яка розробляється відповідними фахівцями.

Ключові слова: права людини; сталий розвиток; освіта; підготовка наукових кадрів; підхід, заснований на правах людини.

ПРОБЛЕМА ФУНКЦІОНУВАННЯ ООН ТА ОСНОВНІ ШЛЯХИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

THE PROBLEM OF THE FUNCTIONING OF THE UN AND THE MAIN WAYS OF ITS REFORM

*Гуркіна В.,
студентка I курсу освітнього рівня магістр, юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

*Науковий керівник: Шаповалова О.,
д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри господарського права
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля,
Київ, Україна*

Анотація. Робота присвячена основним сучасним проблемам функціонування ООН, а саме забезпечення головної функції підтримка та забезпечення миру. Розглядаються основні шляхи реформування Ради Безпеки ООН та які важливі зміни необхідно внести до функціонування та Статуту ООН. Обґрунтовується висновок щодо запровадження політичного рішення з приводу напрацювання швидкого механізму зупинення членства країн-агресорки Росії у складі Організації Об'єднаних Націй.

Ключові слова: міжнародного права, функціонування ООН, реформування ООН, Рада Безпеки ООН, забезпечення миру та безпеки.

При вивченні дисципліни міжнародне економічне право, ми розглядали актуальність питання реформування ООН, з приводу чого готувались доповіді. Ця тема зацікавила мене, тому що наша країна переживає збройну агресію і ООН є тим, хто повинен був її зупинити, як організація, котра є гарантом забезпечення миру та безпеки в світі.

Так, згідно з частиною 1 статті 1 Статуту Організації Об'єднаних Націй однією з цілей організації є: «Підтримувати міжнародний мир та безпеку і з цією метою вживати ефективних колективних заходів для запобігання та усунення загрози миру й придушення актів агресії, або інших порушень миру, і проводити мирними засобами, відповідно до принципів справедливості та міжнародного права, залагоджування або розв'язання міжнародних конфліктів або ситуацій, що можуть призвести до порушення миру» [1]. Ця ціль стала нагальною для нашої держави після 24 лютого 2022 року, яка наразі не має належного виконання і тому досі гостро стоїть питання реформування ООН, а саме одного з головних органів – Раду Безпеки ООН.

Дане питання функціонування та реформування ООН розглядали такі науковці та фахівці: Є.В. Реньов, О.П. Іваницька, Д.І. Денисенко, О.М. Гладенко та інші.

Проблематику ми визначаємо в тому, що одні дослідники вважають за потрібне реформування ООН, а саме Раду Безпеки ООН, інші схиляються до думки, що наразі нічого змінювати не має потреби, а окрема група дослідників вважають, що потрібно не реформувати, а переозначити, тобто зруйнувати і створити з нуля.

Роздивимося питання у контексті реформи Ради Безпеки ООН, де найбільш важливими є наступні аспекти перетворень: 1) зменшення кількості постійних країн-членів; 2) зміна правил застосування права вето.

Дані аспекти є не новими і неодноразово піднімалися як на міжнародній арені так і серед науковців. Так на 70-й сесії Генеральної Асамблеї ООН, яка відбувалася 15 вересня 2015 року, була викладена пропозиція, про обмеження права вето та збільшення кількості членів Ради Безпеки ООН. Але як бачимо, на сьогоднішній день, ця пропозиція є менш актуальною, бо Рада

Безпеки ООН потребує не збільшення, а зменшення кількості учасників, через військову агресію одного з постійних членів Ради Безпеки.

Через те, що такі дії загрожують міжнародному миру та безпеці, та те, що країна-агресор має статус ядерної держави, необхідно проаналізувати та переглянути сучасний механізм, котрий покликаний охороняти міжнародний мир та безпеку, який і був запропонований РБ ООН. Почати треба з того, що інститут постійного членства в Раді Безпеки ООН є доволі унікальним механізмом серед подібних структурних елементів міжнародних організацій і є свого роду прецедентом як у рамках ООН, так і у праві міжнародних організацій загалом [2, с. 11]. Так, на думку Д.І. Денисенко, котрий вважає, що як такого тимчасового членства не має існувати в Раді Безпеці ООН, через, те що цей орган приймає важливі рішення, щодо підтримки та забезпечення миру. І якщо кожен два роки буде змінюватися тимчасові члени, то це не принесе ніякого позитивного результату. І єдиним можливим виходом в цій ситуації є участь представників кожної розвинутої країни та країни, що розвивається без права вето у Раді Безпеці [3, с. 4].

Також з цього приводу, слушною думкою є Є. В. Реньова, котрий наголошує, на необхідності зменшення постійних членів, та обґрунтовує своє позицію таким висловлюванням: «присутність держави-агресора в складі РБ ООН (як одного з п'яти постійних членів) унеможливує ефективну діяльність одного з головних органів ООН, на який Статутом Організації покладена відповідальність за підтримання міжнародного миру та безпеки. Адже прийняття рішень з субстантивних питань потребує позитивного голосування всіх постійних членів Ради» [4, с. 45].

І ця позиція є більш слушною, бо якщо розширювати РБ ООН, то це навряд чи призведе до позитивних зрушень в питанні російсько-української війни, і тільки буде показувати приклад іншим країнам, що такі дії є нормальними. І тому тільки після виключення країни агресора з лав постійного члена, можна пропонувати новий алгоритм дій при якому тимчасові члени Ради Безпеки ООН можуть стати постійними, і тоді почнуться позитивні зміни на шляху до встановлення миру та безпеки в світі.

Також ще одним актуальним питанням, яке потребує розгляду є застосування права вето постійними членами Ради. Наразі ж Україна виступає в якості найбільшого драйвера реформування Ради Безпеки, оскільки саме наша держава потерпає від агресії зі сторони постійного члена РБ ООН, який користується правом вето задля унеможливлення прийняття резолюцій на підтримку України.

Одним з таким прикладом буде, коли в 2014 році Росія заблокувала прийняття резолюції, щодо визнання «кримського референдуму» незаконним, а потім через два тижня в рамках Генеральної Асамблеї ООН була ухвалена Резолюція № 68/262, в якому «референдум» був визнаний таким, що не має законної сили та не може бути основою для будь-якої зміни статусу АРК [5]. Таку ж саму ситуацію можна спостерігати і після 24 лютого 2022 р., коли Рада Безпеки ООН, висловила тільки глибоке занепокоєння, щодо підтримання миру та безпеки в Україні.

Виходячи з того, що Росія не згадується в Статуті, і що вона сама себе проголосила правонаступницею СРСР, вона не може бути не тільки членом Ради Безпеки, а й застосовувати право вето, яка в свою чергу за час своєї участі в ООН використовувала право вето 31 раз, що вдвічі більше ніж інші постійні члени Ради Безпеки. Так наприклад, Велика Британія та Франція в останній раз використовували право вето у 1989 році, і зважаючи на це Україна закликає позбавити РФ статусу постійного члена Ради Безпеки ООН та виключити її з ООН у цілому [6, с. 540].

З цього приводу слушною є думка, В.І. Вишковської та А.А. Попова, котрі наголошують на позбавленні права вето постійних членів взагалі або за спеціально визначеними умовами [7, с. 117]. Авжеж таке вирішення проблеми може існувати, але може бути недостатньо ефективним, бо це знімає привілеї з інших постійних членів, які в свою чергу навряд чи погодяться добровільно позбутися їх. Бо як склалося на міжнародній арені, якщо ти став постійним членом Ради Безпеки ООН, то ця держава гарантовано стає найкращою. Що стосується інших шляхів вирішення застосування право вето, то О.П. Іваницька згадує про такі можливі способи, як: 1)

застосування права вето, тільки тоді, коли вони вважають, що питання має лише життєво важливе значення з урахуванням інтересів ООН; 2) утримування від права вето у випадках геноциду і масштабних порушеннях прав людини; 3) запровадження мораторію на застосування права вето протягом певного часу [8, с. 129-130]. Такий механізм застосування права вето, значно покращив би становище Ради Безпеки ООН, але поки що, це лише тільки пропозиції.

Таким чином, Рада Безпеки ООН, має виняткові повноваження ухвалювати та приймати обов'язкові для держав-членів рішення, та проводити будь-які заходи, котрі будуть спрямовані, на відновлення миру та безпеки, але поки що вони показують свою неефективність. Росія як само провозголошений постійний член Ради Безпеки ООН, дозволяє собі блокувати роботу головного безпекового органу, та приймати такі рішення, котрі будуть вигідні лише їй.

Що стосується можливого алгоритму вирішення проблеми присутності Росії в Раді Безпеки ООН та в застосуванні нею права вето, то доцільно було б запровадити політичні рішення, так звані поза процедурні, бо якщо не має норм матеріального характеру, котрі могли зупинити таке свавілля, то необхідно використовувати інші шляхи. Бо в самому Статуті ООН, не прописана такий варіант, як збройна агресія одного з постійних країн-членів ООН і саме тому необхідні політичні рішення (шляхом голосування). Авжеж потрібні і юридичні рішення, бо якщо їх не буде прописано в Статуті, то такі ситуації можуть виникати і надалі. І тому необхідно розробити окремий механізм того як діяти в тих чи інших ситуаціях, навіть в тих, котрі раніше вважалися неможливими.

Література

1. Статут Організації Об'єднаних Націй від 26.06. 1945р. Видано Департаментом громадської інформації ООН Київ. Україна. 2008. URL: https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf (дата звернення: 19.04.2023).
2. Гладенко О.М.. Реформування механізму Ради Безпеки ООН крізь призму війни між Російською Федерацією та Україною. № 1 (2022): Науковий вісник ХДУ Серія Юридичні науки 2022. URL: <https://lj.journal.kspu.edu/index.php/lj/article/view/339> (дата звернення: 17.04.2023).
3. Денисенко Д.І. Рада Безпеки ООН як гарант основних принципів міжнародного права: проблеми та перспективи. Міжнародне право. International Electronic Scientific Journal "Science Online" <http://nauka-online.com/> 2021. URL: <https://nauka-online.com/wp-content/uploads/2021/05/Denisenko-Koroshhenko.pdf> (дата звернення: 19.04.2023).
4. Реньов Є. В. Щодо деяких аспектів діяльності ООН в контексті підтримки суверенітету та територіальної цілісності України. Juris Europensis Scientia. Випуск 5, 2022. URL: http://jes.nuoua.od.ua/archive/5_2022/9.pdf (19.04.2023).
5. Territorial Integrity of Ukraine: resolution. UN General Assembly. 27 March 2014, A/RES/68/262. UN Digital Library. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/767883> (date of access: 20.04.2023).
6. Реньов Є.В. Реформування ради безпеки ООН: проблеми та перспективи. Юридичний науковий електронний журнал. №1/2023. URL: http://lsej.org.ua/1_2023/124.pdf. (дата звернення: 22.04.2023).
7. Вишковська В.І. А.А. Попов. Про можливі напрямки реформування Ради Безпеки ООН і самої організації. ISSN 2226-3047 (print), ISSN 2518-1319 (online) Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право, 2022, Вип. 23–24. URL : https://visnyk-pravo.mdu.in.ua/uk/pravo_23_24_2022.pdf#page=111 (дата звернення: 22.04.2023).
8. Іваницька О.П. Проблеми та шляхи трансформації ООН у контексті російсько-української війни. Політичні проблеми міжнародних систем та глобального розвитку. ISSN 2519-2949 (Print); 2519-2957 (Online) «Політичне життя» 3 – 2022. URL: <https://jpl.donnu.edu.ua/article/view/12640> (дата звернення: 23.04.2023).

Abstract. *The work is devoted to the main modern problems of the functioning of the UN, namely the provision of the main function of support and ensuring peace. The main ways of reforming the UN Security Council and what important changes need to be made to its functioning and the UN Charter are considered. The conclusion regarding the introduction of a political decision regarding the development of a quick mechanism to stop the membership of the aggressor countries of Russia in the United Nations is substantiated.*

Keywords: *international law, functioning of the UN, reforming the UN, the UN Security Council, ensuring peace and security.*

ВИКОРИСТАННЯ ШІ В БОЙОВИХ ДІЯХ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Tatarenko H.,

Doctor of Law, docent,

Head of the Department of Constitutional Law,

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,

Київ, Україна; <https://orcid.org/0000-0001-6291-4455>

Karpenko M.,

student of the 3rd year of the bachelor's degree

specialty 081 «Law»,

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University,

Київ, Україна; <https://orcid.org/0009-0007-5812-3221>

Abstract. *The article explores the use of artificial intelligence in armed conflict from the perspective of international humanitarian law. The article investigates the norms of international humanitarian law regulating the use of weapons and military equipment and examines their principles and criteria for application in relation to AI. The conclusions of the article provide a better understanding of the importance of considering the principles of international humanitarian law in the development and use of AI in the military sphere.*

Keywords: *artificial intelligence, combat operations, humanitarian principles, international humanitarian law, weapons regulation.*

Introduction. Thanks to advances in the development of artificial intelligence (AI) technology and improvements in the field of weaponry, new combat systems are emerging that can autonomously make decisions and apply force without human intervention. The creation of such systems, which scientists often refer to as autonomous weapon systems, poses new challenges to international humanitarian law (IHL). In the context of Russia's full-scale invasion of Ukraine, the importance of this issue is far from theoretical and requires the study of global experience.

In March 2021, the United Nations Security Council issued a report stating that the first killing of a human by a robot without human intervention during combat operations was carried out in Libya. The decision to use lethal force by AI was made independently according to the programmed algorithms [1]. The technology was used in combat against a combatant, so there were supposedly no violations of the laws of war, but mistakes cannot be ruled out.

Important questions arise regarding the application of the norms and principles of IHL with respect to the regulation of AI, as AI technologies may make mistakes in identifying and incorrectly interpreting actions or objects as hostile by a human operator. Similar mistakes can occur in an electronic system that operates on similar data. An electronic system may mistake a civilian for a legitimate military target and strike them. This problem once again raises the question of the fundamental possibility of adhering to the principles of IHL by AI technologies.

Analysis of recent researches and publications. Currently, the topic of using artificial intelligence in combat operations from the perspective of international humanitarian law is relevant and quite well-researched. Among the leading researchers in this field are Heather Roff and Paul Scharre, who focus on the ethical and legal aspects of AI application in combat. Ukrainian researchers working on this topic include Igor Holub and Artem Gerasimov, who analyze international humanitarian law and propose new approaches to regulating the use of AI in combat operations from the standpoint of ethics and accountability. However, the rapid development of technology and its implementation in combat operations creates new ethical and legal challenges. In addition, international humanitarian law is not always able to adapt to new technologies in a timely manner, so further research and the development of new approaches to regulating the use of artificial intelligence in combat operations are necessary.

Additionally, engaging more researchers and experts in studying this topic can help address these challenges and determine the most effective approaches to regulating the use of artificial intelligence in combat operations.

The aim of the article. The aim of the article is to investigate whether the use of AI technologies complies with the norms and principles of international humanitarian law (IHL), and to determine who is responsible for their violation.

Results. AI technologies in autonomous weapon systems are becoming increasingly important in both international and non-international armed conflicts, while there have been reports of them killing people. Today, it is impossible to stop the development of military technology, but their production and use need to be regulated in accordance with the provisions of IHL. First and foremost, it is important to adhere to the norms and principles of International Humanitarian Law, which are enshrined in the Additional Protocols to the Geneva Conventions. Any weapon system, including those created using AI technologies, must comply with these principles. Experts agree that the use of AI technologies can violate these principles, and therefore several possible views have been proposed on how these principles should apply to autonomous weapon systems. Today, it is important to explore possible solutions regarding the application of IHL principles to autonomous weapon systems, such as programming for attacks on specific types of targets and programming for response attacks. However, all of these solutions cannot be considered universal.

The issue of using artificial intelligence technologies in military operations is driven by the fact that advances in artificial intelligence, especially in machine learning, play an important role in many aspects of our daily lives, as well as in the production of weapons and the conduct of warfare. The list of military AI applications is rapidly expanding and includes software that controls robotics and provides decision-making processes in combat. The use of AI to perform tasks that were previously performed by humans can fundamentally change the course of events in situations that require decisions about killing, injuring, destroying, or damaging in combat. The main problem is the potential for humans to lose control in these situations, as well as the potential unpredictability of the results of AI actions that may arise in the context of armed conflict, which raises certain legal and ethical issues.

International humanitarian law is constantly being improved and supplemented with the development of new technologies. The history of international humanitarian law has shown that the introduction of new technologies can create significant problems for this field. With the advent of artificial intelligence, this trend has become even more evident, as people have started to introduce military applications of previously unexplored technologies. The international community and scientists draw attention to the current problems of manufacturing and combining weapons with artificial intelligence technologies.

After high-tech weapons systems, such as software for cyberattacks and armed unmanned aerial vehicles, various types of combat robots have been developed and used. Potentially, artificial intelligence not only significantly increases the effectiveness of modern kinetic weapons, but also partially restricts or even completely eliminates human involvement in aspects of combat, such as strategy development, battle organization, and tactical implementation.

Weapon of artificial intelligence is an autonomous weapon system, which the International Committee of the Red Cross (hereinafter referred to as the ICRC) has defined as a weapon capable of independently selecting and attacking targets, i.e. with autonomy in "critical functions" of tracking, target selection, and attack - has raised a number of legal and ethical questions. An important question is the use of such weapons or weapon systems with learning, decision-making, and ability to act without human intervention in the course of armed conflict events. However, under any circumstances, parties to the conflict must apply these technologies in accordance with the principles and norms of IHL.

The Additional Protocol to the Geneva Conventions of August 12, 1949 provides for a legal review of AI technologies and emphasizes that states must fulfill their obligations under IHL or other relevant norms of international law in determining whether their use falls under prohibitions in the study, development, acquisition, or adoption of such weapons (Article 36) [2]. For a more in-depth assessment, we can provide the criteria for evaluating a new weapon:

- the absence of prohibition of new weapons by specific international conventions, such as the "Convention on the Prohibition of the Development, Production, Stockpiling and Use of Chemical Weapons and on Their Destruction" of 13 January 1993 [3], the "Convention on the Prohibition of the Development, Production and Stockpiling of Bacteriological (Biological) and Toxin Weapons and on Their Destruction" of 10 April 1972 [4], or the "Convention on Prohibitions or Restrictions on the Use of Certain Conventional Weapons Which May Be Deemed to Be Excessively Injurious or to Have Indiscriminate Effects" of 10 October 1980 [5];
- the absence of the intention of such weapons to cause widespread, long-term, and severe damage to the natural environment (Article 35 of Protocol I) [2];
- the impossibility of such weapons to have indiscriminate effects (Article 51 of Protocol I) [2];
- the compliance of such weapons with the principles of humanity and the dictates of public conscience (Article 1(2) of the Martens Declaration) [6].

Therefore, WMDs should be covered by the legal framework of IHL, and accordingly, the principles and norms of IHL must be applied to the respective weapons.

The principle of distinction is one of the oldest customary principles of IHL [7]. It requires "that the parties to a conflict must at all times distinguish between civilians and combatants, and between civilian objects and military objectives, and accordingly direct their operations only against military objectives" [8].

The principle of distinction has two components:

- the parties to the armed conflict must be able to distinguish between civilians and enemy combatants.
- the parties to the armed conflict must be able to distinguish between civilian and military objects. Weapons may only be directed against military objectives.

This principle is codified in Article 48 of Additional Protocol I to the Geneva Conventions, which states that "in order to ensure respect for and protection of the civilian population and civilian objects, the Parties to the conflict shall at all times distinguish between the civilian population and combatants, and between civilian objects and military objectives, and accordingly direct their operations only against military objectives" [2]. Part 4 of Article 51 of the Protocol is also of great importance, which prohibits "indiscriminate attacks" [2]. Indiscriminate attacks include attacks in which methods or means of warfare are used that cannot be directed at specific military objectives, or attacks in which the methods and means of warfare used have consequences that cannot be limited and which affect military objects and civilians or civilian objects indiscriminately.

Therefore, the application of the principle of distinction now requires not only identifying the target, but also analyzing its behavior in a specific context. And even if a human operator, who has enough time to analyze and evaluate the situation, makes a mistake, it is doubtful that AI will ever have the ability to distinguish human behavior and the context of a situation that make a particular target legal from the perspective of IHL.

Regarding preventive measures for the use of AI in combat operations, it should be noted that machines, like humans, can make mistakes no matter how high-tech and intelligent they are. Since artificial intelligence weapons are developed, programmed, and used by humans, the consequences and legal responsibility arising from their unlawful actions should be placed on humans. People should not use the "mistakes" of AI systems as a pretext for avoiding their own obligations or avoiding responsibility. Therefore, in combat operations, AI technologies should not be characterized as "combatants" under IHL and therefore should not bear legal responsibility. In any case, wrongful actions committed by AI technologies in armed conflict are not a problem of the weapon itself. Therefore, when using AI weaponry systems, programmers and end-users are required to take all possible preventive measures to ensure such use complies with the fundamental norms of IHL (Article 57 of Protocol I) [2].

According to many researchers, end-users should take primary responsibility for the unlawful use of AI weapons. Such an argument arises from Article 35(1) of Protocol I, which emphasizes that "in any armed conflict, the right of the parties to the conflict to choose methods or means of warfare is not unlimited" [2]. In the case of fully autonomous AI weapon systems, individuals who decide to use AI

weapon systems are typically senior military commanders and officials who bear individual responsibility for any potential serious violations of IHL. In addition, the states in which they reside are also responsible for such serious violations.

Moreover, the productivity of artificial intelligence systems is closely related to their design and programming. The higher the autonomy they possess, the higher the standards that must comply with international humanitarian law. For this purpose, we believe that the international community needs to adopt a new convention regarding the use of AI technologies in armed conflicts. At the very least, such a new convention should formulate standards for designing AI weapons, and states should be held responsible for the development and programming of such highly autonomous technologies. States that produce and disseminate AI technologies during armed conflict in ways that contradict international law norms should also be held responsible. Additionally, states must also train legal advisors for developers and programmers of AI technologies that will be used in combat. Current legal frameworks of international humanitarian law are insufficient in responding to these fundamentally important issues. For this reason, in addition to developing norms of international humanitarian law, each state must also improve its national legislation. Furthermore, the use of AI technologies during armed conflict is a serious violation of human ethical norms. AI technologies do not possess human qualities, so their use may result in a violation of the norms of international humanitarian law regarding the methods and means necessary during armed conflict. For example, such technologies cannot determine a person's readiness for combat or understand the historical, cultural, religious, and humanistic values of a particular object. So, the use of AI does not require adherence to the principles of military necessity and proportionality, human principles of equality, freedom, and justice. In other words, regardless of how much AI technology resembles humans, they still remain machines. It is practically impossible for them to understand the meaning of the right to life. This is because machines can be repaired and programmed repeatedly, but life is given to humans only once. From this point of view, the use of non-lethal AI weapons is possible, but high-precision AI weapons should be completely banned at both international and national levels due to their high level of autonomy. However, this reasoning is an ethical, not a legal argument.

There is a huge gap in the development of AI technological capabilities between countries of the world. For most countries, acquiring and military use of such a cutting-edge achievement is still an unattainable goal. In other words, some countries may have the resources and potential to use artificial intelligence in combat, while others may not. In such cases, it is necessary to assess the legality of the use of AI technologies and the need to improve international humanitarian law norms to regulate this issue. As a result of the imbalance in military technologies, certain discrepancies in the interpretation and application of already existing international humanitarian law norms may arise. It should also be noted that the applicability of international humanitarian law to AI technologies during combat is unquestionable.

Conclusions. Rules and standards that should be applied to the development and use of artificial intelligence technologies in warfare are currently in their initial stages, just like the autonomous weapon systems themselves. There are currently a large number of unresolved issues, primarily at the level at which human control of the technologies should be necessary, and whether this control is a comprehensive concept for ensuring compliance with the laws of war. Further discussion of these issues is necessary not only among experts, scientists, and practitioners, but also among representatives of the wider public. Today, it is necessary to develop a unified approach to human responsibility for the actions of autonomous weapon systems, which would be based on responsibility standards existing in International Public Law and International Humanitarian Law, while also requiring improvement.

References

1. Final report of the Panel of Experts on Libya established pursuant to Security Council resolution 1973 (2011). URL: https://www.ecoi.net/en/file/local/2047327/S_2021_229_E.pdf. (Accessed: 18 April 2023).

2. Additional Protocol to the Geneva Conventions of 12 August 1949, relating to the Protection of Victims of International Armed Conflicts (Protocol I), 8 June 1977. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199. (Accessed: 18 April 2023).

3. Convention on the Prohibition of the Development, Production, Stockpiling and Use of Chemical Weapons and on their Destruction, 13 January 1993. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_182. (Accessed: 18 April 2023).

4. Convention on the Prohibition of the Development, Production and Stockpiling of Bacteriological (Biological) and Toxin Weapons and on their Destruction, 10 April 1972. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_054. (Accessed: 18 April 2023).

5. Convention on Prohibitions or Restrictions on the Use of Certain Conventional Weapons Which May Be Deemed to Be Excessively Injurious or to Have Indiscriminate Effects, 10 October 1980. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_266. (Accessed: 18 April 2023).

6. General principles and scope of application. URL: <https://ihl-databases.icrc.org/en/ihl-treaties/api-1977/article-1>

7. International Committee of the Red Cross, 'Customary International Humanitarian Law. Rules', 2005. URL: https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/ukr-irrc_857_henckaerts.pdf. (Accessed: 18 April 2023).

8. Ministry of Defence of Ukraine, 'Instruction on the Procedure for the Implementation of the Norms of International Humanitarian Law in the Armed Forces of Ukraine, approved by Order № 514 of 10.10.2018', 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1233-18>. (Accessed: 18 April 2023).

Анотація. У статті досліджено використання штучного інтелекту у збройних конфліктах з точки зору міжнародного гуманітарного права. У статті досліджено норми міжнародного гуманітарного права, що регулюють застосування зброї та військової техніки, розглянуто їх принципи і критерії застосування щодо ШІ. Висновки статті дозволяють краще зрозуміти важливість врахування принципів міжнародного гуманітарного права при розробці та використанні ШІ у військовій сфері.

Ключові слова: штучний інтелект, бойові дії, гуманітарні принципи, міжнародне гуманітарне право, регулювання озброєнь.

МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ЗАСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

MEDIATION AS AN ALTERNATIVE MEANS OF CONFLICT SETTLEMENT

Лосієвська О.,

д.психол.н., доцент,

професорка кафедри психології та соціології

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,

керівниця Університетського центру медіації.

ORCID ID: 0000-0002-6113-7997

Лосієвський В.,

здобувач вищої освіти третього освітньо-наукового рівня

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ORCID ID: 0000-0001-5281-6587

Анотація. Стисло надані тлумачення Закону України «Про медіацію», розкриті загальне поняття медіації та її основні функції та завдання, викладено вимоги до учасників процесу медіації у громадському та публічному просторі, дана оцінка перспективам розвитку медіації в українському суспільстві.

Ключові слова: медіація, медіація в Україні, нормативні вимоги, перспективи розвитку медіації.

Верховна Рада ухвалила закон «Про медіацію» (відповідний законопроект №3504). Цьому передувало багато років спроб врегулювати цю процедуру, і було зареєстровано низку відповідних законопроектів.

Медіація є традиційним інструментом позасудового врегулювання спорів для демократичних правових держав світу. Натомість українська практика вкрай невтішна: більшість українців навіть ніколи не чули про медіацію. Підготовка Закону про медіацію тривала багато років і налічувала близько десяти законодавчих ініціатив. При цьому вітчизняні медіатори побоювалися надмірного контролю з боку держави, який, на їхню думку, гальмував би розвиток медіації в Україні.

Першим важливим аспектом впровадження медіації є швидкість розгляду конфліктів (спорів). Так, через перевантаженість судів, справи розглядаються роками, в той час як проведення процедури медіації в середньому становить 1 місяць. Для бізнесу, який цінує свій час, можливість прийняття самостійного, взаємовигідного, компромісного рішення з урахуванням власних інтересів, яке б влаштовувало обидві сторони поза судом, є вкрай важливим. Так, законом визначаються правові засади та порядок проведення медіації - добровільної, позасудової, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Тож, тут відсутні ризики. Сторони самі керують процесом, організовують його на свій розсуд і можуть припинити в будь-який час. Як медіатор, так і сторони конфлікту (спору) залишають за собою право на вільний вибір етапів, технік, методик, місця та часу проведення медіації відповідно до їхніх побажань, можливостей або специфіки конфлікту (спору). Також, медіацію можна застосовувати до розв'язання спорів, справи яких уже перебувають у суді [3; 4].

Не менш важливим є і конфіденційність - все, що обговорювалося чи узгоджувалося в процесі медіації, є конфіденційним і не може бути передано третій стороні чи використовуватись у суді у разі негативного результату медіаційного процесу (без згоди сторін). Важливим аргументом є і те, що держава не втручається та не нав'язує медіатора, а сторони самостійно можуть його обрати.

Медіація може застосовуватися у будь-яких конфліктах (спорах), які виникають у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносинах, а також кримінальних провадженнях під час укладання угод про примирення між потерпілим та підозрюваним, обвинуваченим. Якщо сімейні чи трудові спори завжди вважалися медіабельними за будь-яких умов, то медіація у публічно-правових спорах постійно отримувала критику вітчизняних фахівців-адміністративістів.

Серед спільноти, що причетна до питань медіації як альтернативного вирішення спорів, тривалий час жваво обговорювалося питання необхідності ухвалення закону, який би регулював інститут медіації. Спільнота медіаторів України докладала і докладає чималих зусиль, щоб «прищепити» українцям культуру альтернативного вирішення конфліктів, і фахівцям знадобилося багато років, щоб діяльність медіаторів все ж таки була врегульована на законодавчому рівні.

Існують різні точки зору з приводу того, допоможе чи ускладнить закон діяльність з альтернативного вирішення конфліктів. Проте, якщо не зовсім скептично ставитися до будь-яких нововведень, можна сказати, що одним із важливих моментів законодавчого врегулювання інституту медіації, зокрема, є його популяризація та більш серйозне ставлення конфліктуючих сторін до його застосування.

Якщо спір вирішується в судовому порядку, не завжди можна спрогнозувати результат та тривалість розгляду справи спору. Якщо ж йдеться про корпоративний спір, де може буди задіяно чимало співробітників та документообігу з обох сторін, то на вивчення судом представленої сторонами доказової бази може піти дуже багато часу. Крім надання доказів сторонам потрібно вміти керувати власними емоціями у вирішенні конфлікту. Медіація здатна допомогти зважити емоції, побудувати діалог, спрямувати його у напрямку компромісу або консенсусу, що може бути значно коротшим, ніж судова тяганина.

Медіація може бути проведена до звернення до суду, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження, або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу. Проведення медіації не впливає на перебіг позовної давності.

Медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації.

Медіація не проводиться у конфліктах (спорах), що впливають чи можуть вплинути на права і законні інтереси третіх осіб, які не є учасниками цієї медіації.

Медіатор не може бути допитаний як свідок у справі (провадженні) щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки до медіації та проведення медіації.

Медіатором не може бути особа, яка має судимість, особа, цивільна дієздатність якої обмежена, або недієздатна особа.

Медіатором, згідно із законом, може бути особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном. Така підготовка передбачає не менше 90 годин навчання, зокрема не менше 45 годин практики. Також медіаторами визнаються особи, які пройшли навчання базовим навичкам медіатора – не менше 48 годин, що підтверджується відповідними сертифікатами.

Проте бути медіатором – це не проста задача, оскільки потрібно ще й мати неабиякий життєвий досвід, щоб зрозуміти інтереси кожної сторони та вміло донести їх до протилежної сторони.

Сторони медіації, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та підпорядкування, громадські об'єднання можуть встановлювати додаткові вимоги до медіаторів, яких вони залучають або послугами яких користуються, зокрема щодо наявності спеціальної підготовки, віку, освіти, практичного досвіду тощо.

Підготовку медіаторів здійснюють суб'єкти освітньої діяльності.

Базова підготовка медіаторів здійснюється за програмою обсягом (тривалістю) не менше 90 годин навчання, у тому числі не менше 45 годин практичного навчання. Програма базової підготовки медіатора включає теоретичну підготовку і відпрацювання практичних навичок [1].

Підготовка медіаторів, крім базової, може включати спеціалізовану підготовку відповідно до програм навчання, розроблених суб'єктами освітньої діяльності.

Після проходження базової та/або спеціалізованої підготовки та підтвердження набутих компетентностей видається відповідний сертифікат, у якому зазначаються:

- 1) прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) особи, яка проходила підготовку;
- 2) найменування суб'єкта освітньої діяльності, що здійснив підготовку;
- 3) кількість годин навчання, у тому числі практичного навчання;
- 4) назва курсу підготовки;
- 5) дати проведення підготовки;
- 6) номер і дата видачі сертифіката [1].

До сертифіката, що підтверджує проходження базової та/або спеціалізованої підготовки медіатора, можуть бути включені й інші відомості, визначені суб'єктом освітньої діяльності, що здійснив підготовку.

Медіатор може надавати послуги з медіації на платній чи безоплатній основі, за наймом, через суб'єкта, що забезпечує проведення медіації, через об'єднання медіаторів або індивідуально.

Медіатор проводить медіацію індивідуально як фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, або як фізична особа - підприємець.

Медіатор, який проводить медіацію індивідуально, може відкривати рахунки в банках, мати печатку, штампи, бланки із зазначенням свого прізвища, імені та по батькові.

Об'єднання медіаторів та суб'єкти, що забезпечують проведення медіації, ведуть реєстри медіаторів з дотриманням вимог закону щодо збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу.

Медіатор у жодному разі не стоїть на позиції будь-якої зі сторін конфлікту і є (хоч це іноді й важко) незалежною та неупередженою особою.

Такий спеціаліст допоможе виявити інтереси кожної з конфліктуючих сторін і донести їх іншій стороні, враховуючи всю ситуацію загалом. Надалі сторони самостійно вирішують, або почути іншу сторону та врегулювати питання на взаємовигідних умовах, або все ж таки наполягати на своєму і йти до кінця. Іноді навіть незважаючи на те, що це може бути абсолютно не вигідно.

Також необхідно розуміти, що не завжди можна вирішити конфліктну ситуацію шляхом медіації. Бувають випадки, коли конфліктна ситуація заходить у глухий кут, і сторони взагалі не готові до переговорів, доки самі, отримавши те чи інше судове рішення, не зрозуміють, що потрібно сідати за стіл переговорів.

Медіацію проводить медіатор (медіатори) з дотриманням вимог закону, договору про проведення медіації, правил проведення медіації та норм професійної етики медіатора.

Медіація припиняється:

- 1) укладенням сторонами медіації угоди за результатами медіації;
- 2) із закінченням строку проведення медіації та/або дії договору про проведення медіації;
- 3) у разі відмови хоча б однієї із сторін медіації або медіатора (медіаторів) від участі в медіації;
- 4) у разі визнання сторони медіації або медіатора (медіаторів) недієздатною особою або особою, цивільна дієздатність якої обмежена;
- 5) у разі смерті фізичної особи, яка є стороною медіації, або ліквідації юридичної особи, яка є стороною медіації;
- 6) в інших випадках відповідно до договору про проведення медіації та правил проведення медіації [1].

Прикінцевими та перехідними положеннями Закону внесені зміни до Господарського процесуального, Цивільного процесуального кодексів, Кодексу адміністративного судочинства,

якими встановлено право суду оголосити перерву у підготовчому засіданні у разі, якщо сторони прийняли рішення провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації, право суду зупинити провадження у справі у разі звернення обох сторін з клопотанням про зупинення провадження у справі у зв'язку з проведенням медіації, строк такого зупинення та можливість зупинити провадження у справі на стадії її розгляду по суті.

Законом внесені зміни до ГПК, ЦПК, Закону «Про судовий збір», якими передбачено, що у разі успішного проведення медіації щодо спору, який є предметом розгляду суду, відповідній стороні судового провадження судом буде повернуто 60 % сплаченого судового збору.

Згідно із законом, медіація не визначена як обов'язкова процедура вирішення конфлікту, якщо вже справа розглядається в судовому порядку. Водночас законодавець цим законом вносить зміни до процесуальних кодексів. Отже, після підписання документу та набрання ним законної сили, якщо сторони погодяться вирішити конфлікт шляхом медіації, суд зобов'язаний буде зупинити провадження, але не більш ніж на 90 днів з моменту винесення ухвали про зупинення провадження у справі. За результатами проведеної медіації сторони можуть укласти мирову угоду, яку суд має затвердити у випадку, якщо вона не порушує права третіх осіб.

Цей інститут аналогічний процесуальному інституту «Врегулювання спору за участю судді». Однак у випадку медіації виявляти інтереси кожної із сторін і віднаходити способи мирного врегулювання спору буде професійний медіатор, який володіє спеціальними техніками та є абсолютно незалежним і об'єктивним. До того ж сторони самі обирають, хто виступатиме їх медіатором.

На практиці інститут «Врегулювання спору за участю судді» не набув широкого розповсюдження, бо сторони почали зловживати такою можливістю і часто мали на меті відвести суддю. Так, якщо сторони не досягли консенсусу за участі судді, такий суддя підлягає відводу.

З огляду на наведену практику не виключаю, що сторона в судовій праві зловживатиме й інститутом медіації. Як приклад, сторона погодиться на врегулювання конфлікту за участі медіатора, але не матиме на це жодного дійсного наміру, а лише в такий спосіб намагатиметься затягнути процес і зупинити провадження.

Інше питання, яке виникає під час аналізу положень закону, – щодо реєстру медіаторів: хто його вестиме, який порядок внесення даних щодо тих медіаторів, які пройшли курси багато років тому, тощо.

Попри вищезазначене загалом ухвалений закон може мати позитивний вплив на вирішення спорів (зокрема, тих, що вже знаходяться на розгляді в суді). Проте наразі важко прогнозувати, чи зменшить запровадження інституту медіації кількість судових спорів. Усе залежатиме від готовності суспільства його застосовувати та від кваліфікації медіаторів.

Отже, необхідно популяризувати процедуру альтернативного вирішення конфліктів (спорів). Своєю чергою професійний рівень і рівень моральних якостей медіаторів має бути гідним того, щоб до них зверталися за кваліфікованою допомогою [3; 4].

За наведених умов інститут медіації має шанс стати дієвим інструментом у вирішенні конфліктів та користуватиметься попитом.

Таким чином, Закон «Про медіацію» спрямований на створення нового для України інституту альтернативного способу врегулювання спорів (розв'язання конфліктів), запровадження механізму швидкого та економічно вигідного способу розв'язання конфлікту для бізнесу та для громадян, а також на зниження навантаження на судову систему. Запроваджений інститут медіації є вагомим кроком у розвитку верховенства права в Україні, проте документ потребує доповнень. Подальший процес вдосконалення правового регулювання медіації повинен базуватися на теоретичних напрацюваннях вітчизняних правників і досвіді належного функціонування медіації в розвинутих країнах світу.

Література

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

2. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні як соціальний та правовий інститут. Інститут законодавства Верховної Ради України. Часопис Київського університету права. 2018. № 3. С. 169-173. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2018_3_40

3. Susan S. Raines, Sunil Kumar Pokhrel, Jean Poitras. Mediation as a Profession: Challenges That Professional Mediators Face // Conflict Resolution Quarterly 31, no. 1 (2013). – p. 79–97.

4. Strasser F., Randolph P. Mediation. A Psychological Insight into Conflict Resolution / F. Strasser, P. Randolph. – London: Continuum, 2004. – 196 p.

Abstract. *The interpretation of the Law of Ukraine "On Mediation" is briefly provided, the general concept of mediation and its main functions and tasks are revealed, the requirements for the participants in the mediation process in the public and public space are outlined, and the prospects for the development of mediation in Ukrainian society are assessed.*

Key words: *mediation, mediation in Ukraine, regulatory requirements, prospects for the development of mediation.*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF INTERNATIONAL TRANSPORTATION AT THE PRESENT STAGE

Матвєєва А.,

к.ю.н. старший науковий співробітник,
т.в.о. завідувачки кафедри міжнародного
приватного права та порівняльного правознавства
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Анотація. У статті розглянуті проблеми нормативно-правового забезпечення здійснення міжнародних перевезень в умовах російсько-української війни. Розглянуті основні чинники, які впливають на функціонування системи перевезень з/на територію України. Проаналізовано зміни у міжнародно-правовому регулюванні здійснення перевезень.

Ключові слова: транспорт, перевезення, міжнародні перевезення, правовий режим воєнного стану.

Загальновідомим є факт, що ефективність функціонування транспортної системи держави визначається рівнем інтегрованості та стійкого розвитку різноманітних видів транспорту. Власне чим більш розгалуженою є національна транспортна система, тим швидше можливо доставити товар, тим швидшим є товарообіг, тим більш міцною у кінцевому підсумку є економічна система країни. Але це можливо лише у тому разі, коли рівень роботи транспорту є високим, а також коли розповсюдженим видом перевезень є мультимодальні перевезення. Саме створення мультимодальних транспортних систем є одним з важливих напрямів розбудови транспортних систем світу саме сьогодні, оскільки відбувається посилення процесів міжнародної торгівлі. Звісно, на цьому тлі актуальність швидкої та безпечної доставки вантажів виходить на перший план серед основних завдань, які ставляться перед державами.

Враховуючи складність здійснення перевезень не тільки всередині нашої держави, але й, безумовно, міжнародних перевезень в умовах ведення повномасштабної війни, хотілось би детальніше зупинитись на цій проблематиці. Передусім, дуже важливим є питання відповідності нормативно-правової бази умовам сьогодення. Зокрема, й міжнародних угод у сфері здійснення міжнародних перевезень.

Також досить важливими є питання функціонування як національної транспортної системи України як в цілому, так і окремих її сегментів. Тому варто зупинитись і на тих факторах, які перешкоджають сьогодні здійсненню міжнародних перевезень за різними видами транспорту.

Однією з основних ознак перевезень є їх безпечність. Це означає, що переміщення у просторі пасажирів, багажу та вантажу сприятиме їхній збереженості протягом всього часу, необхідного на таке переміщення.

З 24 лютого 2022 року на території України діє правовий режим воєнного стану [1]. У п. 3 Указу Президента «Про введення воєнного стану» передбачено, що тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Як бачимо, сюди входить і можливість обмеження свободи пересування територією України, а також виїзд за її межі (стаття 33 Конституції України).

У цьому контексті доцільним є визначення, що таке національна транспортна безпека. І чи можливо її забезпечити в умовах повномасштабної війни.

Законом України «Про основи національної безпеки України» від 19.06.2003 р. № 964-IV визначено основні засади державної політики, спрямованої на захист національних інтересів і гарантування в Україні безпеки особи, суспільства і держави від зовнішніх і внутрішніх загроз в усіх сферах життєдіяльності. Надано визначення термінів «національна безпека», «національні інтереси», «загрози національній безпеці» і т.д., проте питання економічної безпеки, і тим більше – транспортної безпеки – детально не прописані. Однак, на наше переконання, та думку окремих науковців, зокрема, О. Сапронова [2, с. 88], транспортна безпека також повинна бути включена до основних складових національної безпеки.

При цьому варто акцентувати увагу, що поділ безпеки на види є досить умовним, оскільки, наприклад, транспортна безпека включає в себе та може бути включена як складова національної, економічної, екологічної, інформаційної, енергетичної безпеки і т.д. Питання транспортної безпеки досить скудно представлені як на законодавчому рівні, так і у працях науковців.

Так, у Стратегії національної безпеки України від 26.05.2015 р. № 287/2015 лише одного разу йдеться про транспорт: у контексті одного із пріоритетів забезпечення безпеки критичної інфраструктури, до яких законодавець відніс і посилення охорони об'єктів критичної інфраструктури, зокрема енергетичної і транспортної [3].

І. М. Аверічев у своїх роботах визначає транспортну безпеку як захищеність особистості, суспільства, держави та їх інтересів у транспортній сфері життєдіяльності від внутрішніх і зовнішніх загроз [4, с. 54]. Проте це визначення є досить вузьким і не враховує інтереси транспортної галузі як певної системи.

Аналіз законодавства у сфері транспорту та аналітичних матеріалів дає всі підстави стверджувати, що транспортна безпека містить такі ознаки:

- спрямована на захист інтересів держави та суспільства, окремих громадян;
- передбачає відповідний стан національної транспортної системи та правовий механізм реалізації державної політики у цій сфері;
- є складовою економічної безпеки держави, оскільки лише завдяки роботі транспортної галузі стає можливим основа економіки держави – торгівля.

Враховуючи вищенаведене, пропонуємо визначити національну транспортну безпеку як такий стан розвитку транспортної системи держави, при якому забезпечується баланс інтересів держави, суспільства та окремих громадян, а також захист їхніх інтересів у випадку виникнення внутрішніх і зовнішніх загроз [5, с. 14].

Що стосується перевезень у період війни, то, як не дивно, вони здійснювались. Звісно, що обсяги цих перевезень значно скоротились. І, безумовно, найбільший економічний «удар» отримали саме вантажні перевезення. Стосовно видів транспорту, то очевидним є той факт, що найбільш «постраждалими» внаслідок збройної агресії є повітряний транспорт (оскільки закритий повітряний простір над Україною через постійні загрози обстрілу), а також морський транспорт – через те, що і Азовське море, і Чорне море фактично знаходяться «в окупації».

Що стосується морського транспорту, то його робота вдалося тимчасово розблокувати за допомогою Чорноморської зернової ініціативи – 27 липня 2022 року після численних перемовин у Стамбулі відбулося відкриття Спільного координаційного центру, до складу якого входять представники України, Російської Федерації, Туреччини та ООН. І хоча держава-агресор величезну кількість разів ці домовленості порушувала, здійснювались обстріли портів України, задіяних у виконанні цієї угоди, частково зерно було вивезено з території України.

Що стосується залізничного та автомобільного видів транспорту – саме завдяки їм й досі в Україні немає масштабної гуманітарної кризи. Так, між Україною та Європейським Союзом було підписано Угоду про вантажні перевезення автомобільним транспортом [6]. Цю Угоду ще називають «транспортний безвіз», оскільки з 29 червня 2022 року українські перевізники отримали право виконувати без дозволів двосторонні перевезення Україна – ЄС, транзитні перевезення територіями країн ЄС, здійснювати поїздки країнами ЄС без міжнародного посвідчення водія.

Таким чином, міжнародні перевезення можуть здійснюватись і у період дії воєнного стану. Проте важливо розуміти декілька принципових речей:

Визначити відповідальних за збереженість вантажів;

Координувати дії щодо здійснення міжнародних перевезень за допомогою країн, сторони яких здійснюють перевезення, а також держав-посередниць або ж посередників серед міжнародних організацій;

Визначити чіткі межі правового регулювання на міжнародно-правовому рівні (у тому числі й певні послаблення, відступлення від звичних режимів здійснення перевезень тощо).

Література

1. Про введення воєнного стану: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>

2. Сапронов О. Основні напрями забезпечення транспортної безпеки. Вісник НАДУ при Президентові України. 2009. Вип. 4. С. 87-95.

3. Стратегія національної безпеки України: Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>.

4. Аверічев І. М. Транспортна безпека як особливий вид економічної безпеки. Водний транспорт. 2013. Вип. 2. С. 53-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vodt_2013_2_11.

5. Матвєєва А. В. Національна транспортна безпека: правова природа та ознаки. Право та інновації. 2016. №4(16). С. 9-15.

6. Угода між Україною та Європейським Союзом про вантажні перевезення автомобільним транспортом від 29.06.2022 р.: затв. Указом Президента України від 16 вересня 2022 р. № 654/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_001-22#n2.

Abstract. *The article examines the problems of regulatory and legal support for international transportation in the conditions of the Russian-Ukrainian war. The main factors affecting the functioning of the transport system from/to the territory of Ukraine are considered. Changes in the international legal regulation of transportation are analyzed.*

Key words: *transport, transportation, international transportation, legal regime of martial law.*

ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПРИРОДООХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ: (90-ТІ РР. XX СТ. – ПОЧАТОК XXI СТ.)

HISTORICAL AND LEGAL ASPECT OF THE NATURE PROTECTION POLICY OF MODERN UKRAINE: (90'S OF THE XX CENTURY – THE BEGINNING OF THE XXI CENTURY)

Соболь С.,

аспірантка 2 року навчання
спеціальності 032 «Історія та археологія»
юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Анотація. У статті розглянуті питання трансформації законодавчо-нормативних документів, щодо державної політики незалежної України у пострадянський період.

Ключові слова: Закони, Укази України з екологічної та природоохоронної діяльності, рішення КМУ та місцевих органів влади; сутність трьох періодів трансформації правових документів.

Сучасна екологічна ситуація в Україні вимагає від всіх державних та самоврядних органів влади цілеспрямованого формування нових законодавчо-нормативних актів, що повинні забезпечити багатопланову систему «суспільство-природа-людина». Останні роки XX століття та перші більш ніж два десятиліття нинішнього століття цьому підтвердження. Для України, як молодій незалежній державі, це особливо значимо. По-перше, у своїй Конституції 1996р. держава наголосила на найвищу соціальну цінність саме людину; по-друге, наша країна пережила і продовжує переживати наслідки Чорнобильської техногенної катастрофи; по-третє, на зламі XX - XXI ст. Україна включалася до вирішення не тільки власних, далеко не локальних, але й глобальних проблем людства.

Відповідно до цього молода незалежна держава розгорнула велику діяльність у плані утворення нової законодавчо-нормативної складової правових рішень в галузях екології та природоохоронного забезпечення боротьби з екологічними негараздами.

Вивчення цієї проблеми постало предметом дослідження фахівців-правознавців, економістів, екологів, філософів, істориків.

З позиції свого дослідження при розгляді публікацій з проблеми авторка виділила праці правознавців П.П. Войтовича [1] та О.В. Патлачука [2], а також вивчення історика М.В. Болотських [3] та економіста М.М. Ігнатенка [4].

Знайомство з науковою літературою дозволило авторці, з урахуванням окремих висновків попередників, визначити мету та завдання власної статті: 1) провести аналіз та узагальнення Законів України Указів Президента постанов Кабміну, розпорядчик та нормативних актів місцевих органів влади; 2) класифікувати та зробити періодизацію прийняття рішень всіма гілками влади; 3) розглянути витoki виділення в Законах, постановах тощо нових тенденцій у зміні законотворчої діяльності та практики з природоохоронної та економічної безпеки в процесі нагальних проблем та необхідності їх вирішення.

Сучасний стан існування більш ніж тридцятирічної Незалежної України висуває перед державою та її населенням нагальну проблему вирішення природоохоронних заходів, які, загалом, обумовлюються не тільки внутрішніми але й загальносвітовими проблемами. Серед них: 1) наявність парникового ефекту; 2) знищення захисного озонового шару; 3) повсемісне у масштабах планети «нераціональне використання» мінеральних та органічних ресурсів, що призводить до виснаження землі; 4) техногенна Чорнобильська аварія; 5) аварії на промислових підприємствах США, Індії, Японії та інших країн; 6) збройні конфлікти у В'єтнамі, Афганістані, Перській затоці, Югославії; 7) розробка всупереч міжнародним домовленостям в окремих країнах новітніх зразків зброї масового ураження.

Цей перелік можна подовжити, але навіть і його досить стислий виклад покладає на кожну країну обов'язок займатися природоохоронною сферою в галузі правового поля.

Починаючи з 1991р. в нашій державі робилися спроби привести в дію та прийняти до керівництва сучасну законодавчо-нормативну базу з проблеми.

На наш погляд їх прийняття та реалізація може мати таку періодизацію.

Перший період визначається початком 90-х рр. XX ст., а його закінчення датується прийняттям 28 червня 1996 р. прийняття першої у Незалежній Україні – її нової Конституції.

На наш погляд важливі для розгляду два закони України: 1) від 25 червня 1991 р. «Про охорону навколишнього середовища»; 2) від 24 лютого 1994р. «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення».

Перший законодавчий акт встановив по-перше, загальні фундаментальні постулати про основні принципи та виміри охорони навколишнього середовища в Україні [5]. По-друге, визначені правові, економічні та соціальні заводи тогочасної організації природоохоронної та економічної діяльності.

Другий закон врегулював у правовому полі відносини людини – суспільства – державних органів – установ, підприємств та організацій у врегулюванні санітарно-епідеміологічного служби [6].

Важливо водночас зазначити, що наведені Закони та деякі нечисельні інші право нормативні документи цього періоду були, з одного боку, відходом від загальносоюзних, носили більш конкретний, притаманний Україні, її природному середовищу та українському суспільству характер. З іншого – продовжували мати в своєму змісті декларовано застарілі зміни, а головне переважно не зовсім відповідає принципам законотворчої діяльності та Законам з означеної проблеми які затвердилися в Європейському Союзі.

Переходом від першого до другого періоду постало прийняття Конституції України 1996р.

Визначимо, насамперед, ст. 16 «Забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи - катастрофи планетарного масштабу, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави.» найбільш важливу, бо стосується: 1) самого існування українського народу; 2) здоров'я кожної людини на території України; 3) стосується не тільки сучасного, а й майбутніх поколінь, тобто генофонду народу.

У Конституції визначені обов'язки держави, розширені критерії екологічних та природоохоронних прав [7].

Характерно, що вже у вересні 1996р. Кабінет Міністрів України прийняв Постанову №1147 «Про затвердження переліку видів діяльності, що належать до природоохоронних заходів [8].

Ця постанова по суті вперше за період існування Незалежної України затвердила досить повний перелік заходів в екологічній та природоохоронній діяльності.

Проте майже до 2002 р. фахівці в галузі екологічного права підіймали питання про необхідність розширення переліку видів діяльності, а також про виділення об'єктів природоохоронної діяльності підвищеної небезпеки, в окрему категорію та визначення специфічних підходів держави і суспільства до них.

Ці та інші недоліки почали виправлятися піл час третього періоду, який охоплює період з початку XXI ст. до 2021 р. виключно.

Саме третій період знаменував кількісний і якісний прорив у правотворчій діяльності з екологічної безпеки та охорони довкілля.

Слід зазначити, що з 2002 р. Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України та органи місцевого самоврядування прийняли цілу низку, відповідно законів, постанов та розпоряджень і нормативних актів які були спрямовані на підвищення рівня здійснення правоохоронно-нормативної діяльності у історико-правовому контексті.

Серед законів наголосимо на два основних – від 21 грудня 2010 р. та від 20 березня 2018р.

У першому «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» визначені засади національної екологічної політики держави на довгостроковий період [9].

Другий Закон «Про стратегічну екологічну оцінку» від 20.03.2018 р. [10].

Постало на початку періоду питання про екологічний аудит. Вирішення його розпочато в Законі «Про Положення про Державний комітет природних ресурсів України» від 21.06.2004 р. [11] та продовжено в Законах України – «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» від 06.09.2005 [12] та «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 р. [13] присвячений встановленню дозвільної системи у сфері господарської діяльності з урахуванням еколого-природоохоронних положень.

На новий рівень було підняте і нормативно-розпорядчі рішення Кабміну України питання у сфері екологічного захисту, насамперед, у Постанові Кабміну України від 11 липня 2002 року «Про ідентифікацію та декларування» [14].

Ці положення доповнені новою Постановою КМУ від 28 серпня 2013 року «Про затвердження переліку видів діяльності та об'єктів, що становлять підвищену екологічну небезпеку» [15].

Ще одна особливість притаманна документам органів місцевого самоврядування. Їх характерна особливість – вони конкретизують положення законів і постанов КМУ з урахуванням специфіки та особливостей розвитку того чи іншого регіону або територіальної громади.

Третій період, таким чином за своїм змістом, по-перше, характеризується кількісним і якісним суттєвим збільшенням Законів та Постанов Кабміну України; по-друге, виключенням спеціальних положень про систему незалежного оцінювання об'єктів екологічного аудиту; по-третє, прийняттям у 2010 р. та 2018 р. двох стратегічних Законів про державну екологічну політику України на період до 2020 року, та про стратегічну екологічну оцінку наслідків для довкілля та здоров'я населення тощо.

Отже, підбиваючи підсумки аналізу законодавчо-нормативної діяльності можна сказати, що лише з 2015 року, як показує аналіз документів, почала з'являтися тенденція більш-менш приведення їх до стандартів ЄС.

Таким чином, аналіз діяльності ВРУ та КМУ розпорядчих та нормативних актів місцевих органів влади як суб'єктів забезпечення і реалізації покращення природоохоронної та екологічної ситуації України та виведення на шлях до стандартів ЄС у сфері охорони навколишнього природного середовища свідчить про позитивну тенденцію розвитку нормативно-правового забезпечення їх діяльності у досліджуваній сфері, зокрема шляхом подальшого розвитку роботи у напрямку природоохоронної політики України, наближення її до законодавства ЄС.

На думку автора подальше вивчення теми можна зосередити: 1) шляхом порівняльного історичного аналізу розвитку природоохоронних і екологічних заходів як складова частина соціально-економічної діяльності населення країни; 2) підготовка правового збірника що включає природоохоронні законодавчі нормативні акти та особливо практичні коментарі та рекомендації; 3) з урахуванням перших двох напрямків впливає третій – створення фундаментального дослідження яке об'єднує перші два.

Література

1. Войтович П.П. Захист навколишнього середовища у збройних конфліктах. К.: Гельветика, 2017. – 132 с.
2. Патлачук О.В. Природоохоронні доктрини в системі джерел права. К.: Фенікс 2018. – 148 с.
3. Земельна реформа в Україні: еколого-соціальні умови реалізації в історичному контексті (90-і рр. XX ст. – 2005 р.) : Текст. дис... канд. іст. наук: 07.00.01 / М. В. Болотських; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2006. – 197 с.

4. Ігнатенко М.М. Формування ресурсного потенціалу розвитку сільських територій: Текст. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / М. М. Ігнатенко ; Білоцерків. нац. аграр. ун-т. – Біла Церква, 2010. - 173 с.
5. Закон України «Про охорону навколишнього середовища» // Відомість Верховної Ради України – 1991 – № 41 – ст. 546.
6. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» // Відомість Верховної Ради України – 1994 – № 27 – ст. 218.
7. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» // Відомість Верховної Ради України – 1994 – № 27 – ст. 218.
8. Конситуція України // Відомість Верховної Ради України – 1996 – № 30 – ст. 141.
9. Закон України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» // Відомість Верховної Ради України – 2011 – № 26 – ст. 218.
10. Закон України «Про стратегічну екологічну оцінку» // Відомість Верховної Ради України – 2018 – № 16 – ст.138.
11. Про Положення про Державний комітет природних ресурсів України указ Президента України від 21.06.2004р. N 177/2004.
12. Закон України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» // Відомість Верховної Ради України – 2005 – № 48 – ст.483.
13. Закон України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» // Відомість Верховної Ради України – 2011 – № 47 – ст.532.
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ідентифікацію та декларування» // № 956 від 11 липня 2002 р.
15. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку видів діяльності та об'єктів, що становлять підвищену екологічну небезпеку» // № 808 від 28 серпня 2013 р.

Abstract. *The article deals with the issues of transformation of legislative and regulatory documents regarding the state policy of independent Ukraine in the post-Soviet period.*

Key words: *laws, decrees of Ukraine on environmental and environmental activities, decisions of the CMU and local authorities; The essence of three periods of transformation of legal documents.*

PERIODISATION OF THE DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL LAW

ПЕРІОДИЗАЦІЯ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОГО ПРАВА

Chyzhov D.,

*Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Constitutional Law,
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
ORCID: 0000-0002-4843-0670*

Abstract. *The article examines the historiography of international law as an important component of understanding its development. The article analyses in detail the main stages of the history of international law, considering their characteristics and key events that led to changes in legal systems. The author also examines the main trends in the historiography of international law and their relationship with different periods of its development. The results of the study can be used for a better understanding of the essence and features of international law, its evolution and connection with historical events.*

Key words: *Civilisation, treaties, development, The Peace Conference, International organisation.*

States have existed for about 5,000 years. The existence of statehood and relations between states that arose in the ancient centres of civilisation, such as Egypt, Mesopotamia, India and China, led to the emergence of institutions whose analogues can still be found in modern international law. The peculiarity of these institutions was their focal nature, i.e., international relations and the rules governing them initially developed in those areas of the globe where civilisations were born. These peculiarities were reflected in the emerging institutions of international law, which concerned: the laws and customs of war; conclusion, operation, enforcement and termination of international treaties; exchange of ambassadors; establishment of the legal regime of foreigners; and formation of interstate unions. The practice of ancient states developed certain types of treaties, including peace, alliance, mutual assistance, boundary, arbitration, trade, neutrality, etc.

One of the oldest treaties that has survived is the treaty between Lagash and the Ummah, also known as the Treaty of the Great Kirdar. It was concluded with the support of the king of Lagash, Entemen, and recognised the borders between the two cities and the right of their citizens to trade and other forms of cooperation. In the event of a breach of the treaty, it provided for the exchange of troops to restore order and peacefully resolve conflicts. An interesting fact is that this treaty stipulated that the gods were the guarantors of its implementation [1 p. 77-78].

A striking example of a peace treaty is the Treaty of Kadesh of 1277 BC between the Egyptian pharaoh Ramses II and the Hittite ruler Hattusili III. This treaty is a detailed agreement on a peaceful settlement between the two empires, as well as a pact of mutual military assistance (de facto a pact of collective self-defence against third parties or internal slave revolts), as well as a commitment not to accept political refugees and fugitive criminals, thus containing early obligations relating to the law of extradition and asylum issues [2].

Ancient Greece, or rather ancient Greek city-states (polises), had their own laws and independence from other polises. For the first time, the concept of "Citizen" was used in the polises. The polises maintained various relations with each other, which were carried out in the early period of Greek history by special representatives of the polis states - heralds or heralds. The polises tended to enter into treaty alliances with each other, such as the Athenian Maritime Union and the Peloponnesian Union. This was the first step towards contractual relations.

However, a significant role in the formation of international law belongs to Ancient Rome, whose international practice was influenced by Ancient Greece. Ancient Rome conducted its relations with other states with the help of a special priestly college - the fecals, which was responsible for declaring war, concluding peace, treaties of friendship, alliance agreements, protecting international treaties, making claims to foreign states, etc. Foreigners on the territory of Rome did not enjoy any legal

protection. They could be turned into slaves and their property seized. There was an exception to this provision for persons coming from friendly states, i.e. states with which Rome had concluded a treaty of friendship [3].

The end of the tenth century seems to be a kind of milestone, when the first "peace councils" regulated the "law of war" in detail. The laws of war of that era remained strict as ever. Their laws did not distinguish between military and civilians, prisoners were turned into slaves, the wounded were left to their fate, cities and towns were subjected to looting [4 - p. 44, 48].

A special place was occupied by the Eastern Roman Empire, Byzantium. The barbarian tribes that conquered Rome destroyed Roman civilisation, but Byzantium preserved this civilisation and facilitated the transfer of relevant experience to barbarian states. The missionary activity of the Christian clergy played an important role in Byzantium's foreign policy. The conversion of other peoples to Christianity strengthened Byzantium's influence. At the same time, it helped to develop the culture of the newly converted peoples, including the legal culture.

The main reason for the development of international law in Spain was its colonial expansion into the New World. That is why the legal literature has coined the term "Spanish period". The Spanish Empire was huge and eventually covered territories from Mexico to Peru and the Philippines. The Spaniards encountered new peoples, cultures, customs and rules, which required the development of new international norms. However, the "Spanish period" of international law did not add any new institutions, but did not eliminate the old ones. It only formulated in a new way the issue of attitude to the existing norms and institutions of international law. The concept of effective development of colonies with a missionary mission and missionary responsibility for the civilisation of primitive peoples was introduced. International relations began to be based on law, with the balance of power as the driving force. Its essence was that states should act in such a way as to maintain the balance of power between them. This was to prevent one state from gaining an advantage over others and reduce the threat of war. In addition, this policy implied that states should respect the law, and that this law should be the same for all states.

The Peace of Westphalia, which ended the Thirty Years' War in Europe, had a significant impact on the development of international law. Two treaties - the Peace of Munster between Catholics and Protestants on 24 October 1648 in Munster and the Peace of Osnabruck between the Empire and France on 15 May 1648 in Osnabruck - established a new system of European states, their borders, and the principle of political balance. This period in the history of international law is associated with the development of the idea of sovereign equality of states, enshrined in the Peace of Westphalia, as well as with the establishment of new principles and norms of international law based on the concepts of the natural law school [5].

For the first time, the treaties established a system of political equilibrium, the essence of which was that the community of European states created by the treaty was considered unchangeable, and a just war could be waged against a state that violated the treaty provisions.

The new humanisation of the rules of warfare was based on a number of new provisions. The Treaty of Utrecht of 1713 regulated the protection of civilian property. Significant changes were made to the rules of military occupation. The provision that the occupation should not lead to annexation, i.e. the seizure of the occupied territory and the extension of the sovereignty of the occupying power to it, was affirmed. Military occupation was considered to be only a temporary occupation of enemy territory, not related to the confiscation of property and changes in local governance [6].

With the adoption of the treaty, the provision of a "fair balance of power" was enshrined. The treaty subordinated the traditional criteria of inheritance and hierarchical loyalty (religious or political). They were replaced by the unity of strategic approach, the judgement of the societies of the states on what is an appropriate strategic goal and what constitutional forms are legitimate. Thanks to these principles, European states never enslave their captives, respect the ambassadors of their enemies, and jointly recognise the superiority and different rights of legitimate rulers.

Important events that influenced the development of international law of the classical period were bourgeois revolutions, primarily the French Revolution (1789 - 1794). The Declaration of the Rights of Man and of the Citizen of 1789 and the Constitution of 1791, based on the natural law concept, became

an impetus for the establishment of new international legal norms (the principle of non-interference in the internal affairs of other states, territorial supremacy, compliance with international treaties, the principle of sovereignty of the people). The foundations of France's foreign policy were proclaimed to be "general peace and the principles of justice", and the rejection of all war for the purpose of conquest [7]. Abbé Gregoire's draft Declaration of International Law was the first real attempt to codify international law. The articles that made up the code enshrined the principles of sovereignty, independence of peoples, peaceful cooperation, non-interference in internal affairs, respect for territorial integrity, the status of aliens, the prohibition of offensive wars, the peaceful settlement of international disputes, compliance with international treaties, and privileges and immunities in diplomatic relations.

The Peace Conference of Vienna from November 1814 to June 1815, commonly referred to as the Congress of Vienna, was a conference of European ambassadors held with the intention of securing a lasting peace after the French Revolution and the subsequent Napoleonic Wars. This also includes the settlement of numerous territorial claims, the creation of the German Confederation or the confirmation of Switzerland's neutrality, as well as the creation of certain institutions that contributed to the development of international law. The most important of these institutions is the creation of special regimes of freedom of navigation on numerous rivers important for international trade in Europe. In addition, the Congress of Vienna set a precedent for the regular convening of international conferences of great powers, during which they were able to discuss and find ways to effectively solve international problems [8].

The First World War, after which the victorious powers – the Entente countries – on the basis of a series of international treaties with Germany and its allies created a legal regime called the Versailles-Washington system (the Treaty of Versailles of 1919, as well as the peace treaties of Saint-Germain of 1919, Nîmes of 1919, Trianon of 1920 and Sèvres of 1920, supplemented by agreements concluded at the Washington Conference of 1922) [9]. A new international organisation, the League of Nations, was intended to become an important link in the Versailles system and its guarantor. From an institutional point of view, the League's Charter served as a constituent act and the basis for the functioning of a universal intergovernmental organisation. The League was to act as a centre for coordinating the positions and actions of states in the international arena on a wide range of issues, including peace and security.

But its practice has shown that this organisation has failed to consistently implement the provisions of its Charter. For example, it failed to take effective decisions in connection with Italy's aggression against Ethiopia in 1935-1936, as well as in connection with Germany's violation of the Treaty of Versailles and the Treaties of Locarno in 1925.

Nazi Germany and its allies, who unleashed the Second World War, grossly violated the norms of international law. The anti-Hitler coalition of states that emerged during the war came to believe that the post-war world order should be built on the basis of principles that would provide states with international legal guarantees of their security. The issues of maintaining international peace were discussed at the Moscow (1943), Tehran (1943) and Crimean (1945) conferences of the leaders of the three Allied powers [10]. During the conferences, it was recognised that a post-war world organisation should be created that would not resemble the League of Nations. It could include all sovereign states, both large and small. The future organisation should be endowed with the mechanisms necessary to maintain peace and security.

One of the central ideas that emerged from the conferences was the need to create an international order based on the principles of law and aimed at ensuring peace, security, freedom and the general welfare of mankind.

These ideas and principles were codified at the United Nations Conference in San Francisco in April-June 1945 with the participation of delegations from 50 states, with the USSR, the USA, Great Britain and China as the inviting states. On 26 June 1945, the United Nations Charter was signed in a solemn ceremony.

References

1. Walther Sallaberger & Ingo Schrakamp (eds), Brepols. p. 413.
2. Madison Moulton. The battle of Kadesh and the world's first peace treaty // History Guide – URL: <https://historyguild.org/the-battle-of-kadesh-and-the-worlds-first-peace-treaty/>.
3. Guenther, S., & Harris, E. (2018). Survey: Ancient Law – Introduction, Greece, Rome. Journal of Ancient Civilizations, p. 283.
4. Hugo Grotius. On the law of war and peace.
5. Dmitriev A. I. The Peace of Westphalia of 1648 and Modern International Law: a monograph. K., 2001. 426 c.
6. Hlibovska H. English thinker Henry Bolingbroke (1678-1751) on the principle of "balance of power" in international relations [Electronic resource] / Hanna Hlibovska // Section II. World History. 4, 2017. – 3004. – URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/13181/1/18.pdf>.
7. Daron Acemoglu, Davide Cantoni, Simon Johnson, and James A. Robinson "The Consequences of Radical Reform: The French Revolution" April 2009 URL: <http://www.nber.org/papers/w14831>.
8. Institutionalisation of the European political and diplomatic space of the early modern period: from the peace in Cato-Cambrés (1559) to the Congress of Vienna (1814-1815) / Viacheslav Tsivaty // Scientific Notes: Series "History" / Viacheslav Tsivaty... – P. 96-102. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Tsivaty_Viacheslav/Instytutstionalizatsiia_ievropeiskoho_polityko-dyplomatychnoho_prostoru_doby_rannoho_novoho_chasu_vid.pdf?PHPSESSID=bqukk87ti66phv2t9jj5dk7nb5.
9. Kolisnichenko K.S. Features of the restoration of international law and order after the end of the First World War / Kolisnichenko K.S. // Bulletin of NTUU "KPI". Political science. Sociology. Law: a collection of scientific papers. – 2010. – No. 3 (7). – P. 117-122.
10. Lysenko O.E., Dereiko I.I. Crimean Conference of 1945, Yalta Conference of 1945 // Encyclopaedia of the History of Ukraine: Vol. 5: Kon - Kyu / Ed. by V. A. Smolii (chairman) and others. National Academy of Sciences of Ukraine. Institute of History of Ukraine. – K.: Naukova Dumka Publishing House, 2008. – 568 p.: ill. – URL: http://www.history.org.ua/?termin=Krimska_konferentsiya_1945.

Анотація. У статті розглядається історіографія міжнародного права як важлива складова розуміння його розвитку. У статті детально аналізуються основні етапи історії міжнародного права, розглядаються їх характеристики та ключові події, що призвели до змін правових систем. Автор також досліджує основні напрями в історіографії міжнародного права та їх співвідношення з різними періодами його розвитку. Результати дослідження можуть бути використані для кращого розуміння сутності та особливостей міжнародного права, його еволюції та зв'язку з історичними подіями.

Ключові слова: цивілізація, договори, розвиток, мирна конференція, міжнародна організація.

ПАНЕЛЬ ІІІ

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ СУЧАСНИМ ВИКЛИКАМ

ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

ON THE ISSUE OF INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS OF GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Бурнягіна Ю.,

к.ю.н., доцент,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID: orcid.org/0000-0003-3520-2852

Анотація. У роботі зроблено висновок про врахування міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах при розробці національного законодавчого поля. Констатовано, що Україна вже перебуває на шляху впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах. Адаптація зарубіжного досвіду в цій сфері повинна втілюватися на рівні новел нового Трудового кодексу, які б передбачали процедуру дотримання принципу недопущення дискримінації та дієві механізми захисту.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерні стереотипи, трудові правовідносини, міжнародні стандарти, принцип рівності, гендерна стратегія, дискримінація.

Останнім часом в українському науковому полі поняття «гендерна рівність» набуває все більшої змістовності. В час реформування української держави важливою складовою забезпечення соціального процесу стає гендерна проблематика, забезпечення однакових можливостей для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації.

У гендерних відносинах, в тому числі й у сфері трудових відносин, найбільш вразливою групою залишаються жінки, які мають менші можливості використання рівних із чоловіками прав. Факторами, що сприяють потраплянню жінок у категорію низькооплачуваних працівників порівняно з чоловіками, є їх дискримінація за соціальною ознакою разом із гендерною стереотипізацією, яка ставить жінок і чоловіків у нерівне становище в плані оплати їх праці, доступу до джерел фінансування, можливостей кар'єрного росту.

На сьогоднішній день гендерна рівність – це одна із заповуток успішного розвитку будь-якої країни та світу в цілому. Тому сучасні держави докладають значних зусиль, аби гендерна рівність стала панівною моделлю в розвитку суспільства та держави.

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки передбачає, що ключовим моментом у реалізації мети Ради Європи є досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, який полягає у захисті прав людини, підтримуванні демократії та

забезпеченні принципу верховенства права, та зазначається, що «гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя» [1].

Вперше принцип гендерної рівності, забезпечення якого є умовою належного розвитку соціуму, було зафіксовано у Статуті Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН). Одним з основних завдань, згідно із Статутом, Організація Об'єднаних Націй визначила утвердження віри «в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй» та «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах» [2].

Забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах знайшли відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема в Загальній Декларації прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [3], в якій зазначено, що кожна працююча людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю тощо. Так, у статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року йдеться про те, що кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану [3].

Статті 23-25 Загальної декларації прав людини регулюють права, які можна віднести до соціально-економічних прав людини, і визначають правові засади майбутнього правового забезпечення введення в життя цих прав. Точніше, право на працю спрямоване не лише на легітимацію людської праці, а і на реалізацію інших прав, пов'язаних з трудовою діяльністю, у тому числі на справедливі та сприятливі умови праці, з відповідною їй оплатною, яка дозволить задовольнити всі потреби для існування на гідному рівні. В свою чергу ст. 25 Загальної декларації прав людини визначає, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї. Материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу [3].

16 грудня 1966 р. було прийнято Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [4] та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, які вступили в силу в 1976 році [5] які розширюють права визначені Загальною декларацією з прав людини, та у сукупності з нею утворюють «Міжнародний більш про права людини» [6]. Ці пакти регулюють різні сфери суспільних відносин, проте є єдиними у своїй меті щодо забезпечення рівних прав. Так, відповідно до статті 3 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [4] держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті [4]. Також, у статті 26 вищевказаного Пакту зазначено, що всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист закону. В цьому відношенні всякого роду дискримінація повинна бути заборонена законом, і закон повинен гарантувати всім особам рівний і ефективний захист проти дискримінації за будь-якою ознакою, як-от: раса, колір шкіри, стать, мова, релігія, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інші обставини [4].

У свою чергу у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [5] у статті 2 також міститься зобов'язання держав-учасниць гарантувати, що права, проголошені в ньому, будуть здійснюватися без будь-якої дискримінації щодо статі (і інших ознак) особи. У статті 3 закріплено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті. Стаття 7 деталізує і надає правової визначеності праву на справедливі і сприятливі умови праці, а саме: справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю [5]. Отже, тут закріплено ще один визнаний світовою спільнотою стандарт рівноправності статей – рівність у галузі трудових відносин.

Не менш важливими в регулюванні гендерної рівності в трудових відносинах стали Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 07 листопада 1967 року [7] та Декларація Тисячоліття ООН, підписана Президентом України на Саміті Тисячоліття у вересні 2000 р. Так, в Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок від 07 листопада 1967 року [8] йдеться про те, що повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах, у зв'язку з чим необхідно «забезпечити в законодавстві і на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок, а дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності [8].

У Конвенції Організації Об'єднаних Націй про політичні права жінок від 20 грудня 1952 року у статті 1 визначено, що жінкам належить право голосувати на всіх виборах, у рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації. Відповідно до статті 2 жінки можуть бути обрані, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, у всі визначені національним законом інституції, де передбачено публічні вибори та інші [9].

У 2015 р. Генеральна асамблея ООН прийняла підсумковий документ «Перетворення нашого світу: Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» [10], який ставить мету забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат, за допомогою розширення прав і можливостей жінок у відповідних сферах суспільного життя [10].

Міжнародна організація праці (МОП) стала першою спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй до завдань якої належать розробка міжнародних трудових норм, у вигляді конвенцій і рекомендацій, що визначають та стандартизують основні трудові права. До основних конвенцій МОП, які врегульовують питання гендерної рівності слід віднести такі: 1) Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року [11]; 2) Конвенція № 103 «Про охорону материнства» [12] (переглянута в 1952 році); 3) Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року [13]; 4) Конвенція № 122 «Про політику у галузі зайнятості» 1964 року [14]; 5) Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 року [15] тощо.

Відповідно до статті 2 Конвенції № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 року [11], кожен член Організації за допомогою засобів, що узгоджуються з існуючими методами встановлення ставок винагороди, заохочує та, у міру відповідності таким методам, забезпечує застосування принципу рівної винагороди чоловіків і жінок за працю рівної цінності до всіх працівників. У статті 1 Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року під дискримінацією у сфері праці розуміється будь-яке розрізнення, недопущення або перевага за різними ознаками, в тому числі і за ознакою статі, які призводять до знищення або порушення рівності можливостей у галузі праці та зайнятості [13].

Згідно із пунктом 20 статті 1 Європейської соціальної хартії (переглянута), яка набрала чинності 1 липня 1999 року [16], усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Окрім того, згідно із пунктом 3 статті 4 вищевказаного документа з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливую винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності. Стаття 27 Європейської соціальної хартії спрямована на соціальний захист працівників із сімейними обов'язками з метою надання їм можливості виконувати свої трудові функції на рівні з іншими працівниками. В даній статті встановлені чіткі обов'язки, які повинні виконувати держави-учасниці для досягнення цієї мети.

Організація з безпеки і співробітництва в Європі (далі – ОБСЄ) визнає, що забезпечення рівності прав жінок і чоловіків є важливими для підтримання миру, сталої демократії та економічного прогресу. Хартія європейської безпеки від 19.11.1999 року, встановлює повне і

рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в рамках Організації [17, с. 11].

Підсумовуючи вищенаведене, можна констатувати, що основоположні принципи гендерної рівності у трудових відносинах, закладені у низці міжнародних нормативно-правових актів, визнаних Україною, фактично виконують роль стандартів. Ці стандарти органічно вплетені в норми національного законодавства України з метою інтеграції нормативно-правової бази нашої держави до законодавства європейського співтовариства, з метою перейняття найкращих світових практик гендерної рівності в трудових правовідносинах.

Література

1. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 pp. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4#:~:text=СТРАТЕГІЧНІ%20ЦІЛІ,35.&text=Основну%20увагу%20впродовж%2020> (дата звернення: 25.11.2022).
2. Чуськова О. В. Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161-164.
3. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 року. Офіційний вісник України, 2008, № 93, ст. 3103, ст.2
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 20.11.2022).
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 16 грудня 1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 22.11.2022).
6. Міжнародний білль про права людини. Виклад фактів. Харківська правозахисна група. Харків: Фоліо, 2004. 62 с.
7. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 18 грудня 1979 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 25.11.2022).
8. Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 07 листопада 1967 року. Сборник Международных договоров СССР, вып. XXXVII М., 1983, С.26-36.
9. Конвенція про політичні права жінок: Міжнародний документ Організації Об'єднаних Націй від 20 грудня 1952 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156#Text (дата звернення: 25.11.2022).
10. Цілі сталого розвитку 2016–2030 // United Nations in Ukraine. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 27.11.2022).
11. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951 №100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 25.11.2022).
12. Про охорону материнства: Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1952 №103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 25.11.2022).
13. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 №111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 25.11.2022).

14. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1964 №122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 25.11.2022).

15. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція Міжнародної організації праці від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 25.11.2022).

16. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ Ради Європи від 03.05.1996. Відомості Верховної Ради України, 2007, № 51, С. 2096.

17. Агаєва В. П., Близнюк В. В., Головашенко І. О. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. К.: К.І.С., 2004. 536 с.

Abstract. *It was concluded that international standards of gender equality in labor relations should be taken into account when developing the national legislative field. It was established that Ukraine is already on the way to implementing the norms, principles and provisions enshrined in international legal acts related to providing equal rights and opportunities to men and women in labor relations. The adaptation of foreign experience in this area should be implemented at the level of amendments to the new Labor Code, which would provide for the procedure for compliance with the principle of non-discrimination and effective protection mechanisms.*

Key words: *gender equality, gender, gender stereotypes, labor relations, international standards, principle of equality, gender strategy, discrimination.*

МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ

MOBBING IN LABOR RELATIONS: ANALYSIS OF CERTAIN IMPLEMENTATION PROBLEMS

Валецька О.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри історії та теорії держави і права

Чорноморського національного університету імені Петра Могили

Анотація. У статті досліджуються проблеми реалізації норм щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), які запровадженні в листопаді минулого року. Законом визначено перелік діянь (форм економічного та психологічного тиску), однак практичне втілення окремих положень викликає складність через неоднозначність законодавчих приписів, наявність прогалин та колізій.

Ключові слова: мобінг, нерівність можливостей, безпідставне позбавлення.

16 листопада 2022 року був прийнятий Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)”. Цим Законом внесені зміни до Кодексу законів про працю, Закону України “Про колективні договори та угоди”. Відповідно до ст. 2-2 КЗпП мобінгом або цькуванням вважається систематичні (повторювальні) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов’язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [1].

Ч. 2 цієї статті визначає, що формами економічного та психологічного тиску визнається:

1. Створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

2. Безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

3. Нерівність можливостей для навчання та кар’єрного росту;

4. Нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

5. Безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

6. Необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу [1].

І якщо з двома першими пунктами ситуація більш-менш є зрозумілою, то з іншими виникає проблема реалізації захисту своїх прав працівником та можливість зловживати своїм правом і, тим самим, обмежити право роботодавця. Ч. 3 ст.2-2 не дає відповіді на питання чіткого відокремлення права працівника на захист від цькування та права роботодавця на свободу ведення підприємницької діяльності. Ця частина лише передбачає, що вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов’язків, зміна робочого

місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням) [1].

У статті хочу зупинитися на аналізі деяких норм цієї новели і провести порівняльний аналіз з іншими нормами трудового законодавства. По-перше, нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації – визнається проявом мобінгу. Виникає питання встановлення рівня заробітної плати при укладенні трудового договору. Відповідно до ст. 29 Закону України “Про оплату праці”: при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством [2]. Що означає таке формулювання, яке визначається ст. 2-2 КЗпП: оплата праці встановлюється згідно з встановленим на підприємстві штатним розписом, який може мати так звану “верхню” та “нижню” межу. Більшість фахівців-практиків, у тому числі спеціалістів з кадрової служби радять позбавитися такої диференціації, однак вона не заборонена. І тому виникає питання, чи буде це проявом мобінгу. Ще складнішою є питання встановлення заробітної плати у контракті як особливій формі трудового договору. Відповідно до ст. 21 КЗпП у контракті строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін [1]. Основна мета контрактної форми трудових відносин – це індивідуалізація праці, можливість залучити кращих працівників, навіть однакової з іншими кваліфікації, однак різних за здібностями, психологічними якостями, налаштованістю на кар’єру, працеорієнтованими. Якщо роботодавець бачить в них потенціал, можливо навіть переманював їх з іншого місця роботи, то і заробітну плату в контракті запропонує вищу, і це, на мою думку, не буде проявом мобінгу.

По-друге, безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень). Ст. 15 Закону України “Про оплату праці” визначає, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов’язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом [2]. Ч.1 ст. 7 Закону України “Про колективні договори і угоди” деталізує зміст колективного договору і визначає, що він визначає взаємні зобов’язання сторін щодо нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) [3]. Однак премії бувають двох видів – ті, що входять до системи оплати праці і працівник має суб’єктивне право вимагати виплати премії, якщо досягне результатів, визначених колективним договором/положенням про преміювання. У такому випадку довести факт безпідставного позбавлення премії буде простіше, хоча не завжди положення про преміювання та депреміювання є настільки прозорі і зрозумілі. Досвід аналізу окремих колективних договорів свідчить про доволі часті використання штампів: якщо наявні кошти на підприємстві; якщо буде фінансування тощо. Складніше виникає ситуація, коли премія виплачується як реалізація суб’єктивного права роботодавця виділити працівника, нагородити за досягнення, успішне проходження перевірок тощо. Адже основним принципом трудового права є наступне: все, що покращує становище працівника дозволено. І у такому випадку довести, що по відношенню до окремих працівників буде здійснено мобінг, практично неможливо.

По-третє, мобінгом є нерівність можливостей для навчання та кар’єрного росту. Неоднозначне твердження, яке має різні тлумачення в залежності від конкретної ситуації. Я проаналізую лише поняття “навчання”. Відповідно до ст. 202 КЗпП працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, роботодавець повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням [1]. Ст.

215 КЗпП встановлює, що працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством [1]. Розділ III Закону України “Про відпустки” присвячений наданню таких відпусток [4]. Тому перешкоди при здійсненні права працівників на отримання освіти – це грубіше порушення законодавства, навіть без порівняння становища такого працівника з іншими, яким таке право надано. Скоріш за все законодавець мав на увазі можливість отримати освіту за рахунок роботодавця, що може бути визначено колективним договором, і в цій можливості працівнику відмовили, а інший скористався цим правом. І, взагалі, для характеристики діяння як мобінгу необхідно порівняти працівника з іншим/іншими, і в цьому виникає складність. Народжені рівними, ми не рівні в здібностях, характері, швидкості прийняття рішень, мотивації поступків тощо. Це все те, що дуже важливо і в трудових відносинах. І роботодавець може виділяти одних, оскільки він бачить в них потенціал, готує їх для певних посад, у тому числі може надати можливість отримання освіти, другої освіти тощо. Питання, яке викликає занепокоєння, чи не будуть працівники зловживати своїми правами, маскувати під боротьбу з мобінгом інші мотиви.

Висновок. Зміни у трудовому законодавстві, які передбачили заборону мобінгу є дуже слушними і актуальними, однак існують реальні проблеми їх фактичної реалізації. Для об'єктивного аналізу їх ефективності потрібен певний час, досвід застосування цих норм і судовий прецедент.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 06.05.2023).
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12> (дата звернення: 06.11.2022).
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.05.2023).
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.05.2023).

Abstract. *The article investigates the problems of implementation of norms to prevent and counteract mobbing (bullying), which were introduced in November last year. The Law determines the list of acts (forms of economic and psychological pressure), however, the practical implementation of certain provisions is difficult due to the ambiguity of legislative regulations, presence of "gaps" and collisions.*

Key words: *mobbing, inequality of opportunity, arbitrary deprivation.*

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАКОНОДАВСТВА З ПРАВ ЛЮДИНИ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ ЗА СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

PROBLEMS OF THE EFFICIENCY OF HUMAN RIGHTS LEGISLATION IN THE SOCIAL AND LABOR SPHERE UNDER MODERN CHALLENGES

Жернаков В.,

к. ю. н., професор,

професор кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Анотація. Тези доповіді містять виклад теоретичних засад формування соціально-трудових прав людини та механізму їх забезпечення на прикладі змін і доповнень до Кодексу законів про працю України й проєкту Закону «Про працю». Особливу увагу приділено механізму дії прав в умовах воєнного стану. Аналізується новітня судова практика з розгляду справ із забезпечення прав людини у сфері праці. Сформовано пропозиції з підвищення ефективності правового регулювання відносин з прав людини.

Ключові слова: права людини, ефективність, виклики, воєнний стан, судова практика.

Права людини у соціально-трудовій сфері формуються навколо багатогранної соціально-економічної категорії «праця» з її властивостями – починаючи з такої засади, як свобода праці, й закінчуючи правом на захист й відновлення прав і законних інтересів. Скільки праця є найманою, відплатною, організованою і т.д., то носію здібностей до праці має бути створено умови для високопродуктивної, безпечної й нешкідливої праці.

Поряд з організаційно-економічною складовою забезпечення соціально-трудових прав діє й правова складова. Якісний нормативний матеріал здатен суттєво позначитись на рівні дії прав людини праці. В аналізі ефективності законодавства про працю слід уточнити постановку проблеми: ця публікація не спрямована на дослідження саме категорії ефективності. Зміст її детально розкрито у спеціальних дослідженнях, відображених у публікаціях як теоретиків права, так і фахівців з галузевих наук. Серед них можна навести як монографії [1], так і окремі статті [2], [3], [4]. Фахівцями з трудового права проводиться, зокрема, аналіз і класифікація факторів ефективності норм законодавства [5].

Звернемо увагу на те, що інколи ефективність законодавства про працю оцінюється тільки на стадії його правозастосування, де вплив суб'єктивних факторів (особистість правозастосовника, його кругозір, «бойовитість профспілок», обізнаність працівників у правах і обов'язках та ін.) виходить на перший план. Навряд чи такі погляди відповідають засадам наукового підходу до проблеми нормотворення й правореалізації. Такі його властивості, як актуальність, чіткість нормативних приписів, зрозумілість для суб'єктів правозастосування забезпечується вже на стадії нормотворення.

Для цілей цієї публікації проблему ефективності законодавства доцільно розкривати через якість нормативного матеріалу в змінах і доповненнях до чинного Кодексу законів про працю, проєкті Закону «Про працю» і Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. Багато з них спрямовані на подолання такого виклику, як військова агресія, і дія їх зумовлюється тривалістю воєнного стану [6].

Показовим прикладом у зв'язку з цим є стаття 49-5 КЗпП, у якій умови встановлення спрощеного режиму регулювання трудових відносин викладено сумбурно, з повторами, що свідчать про наполегливе намагання переконати користувачів у виключній добровільності встановлення такого режиму. Не сприяє зміцненню гарантій трудових прав й зміст ст. 49-8 КЗпП, де спочатку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця зумовлюється встановленими кодексом підставами, але наступною частиною статті ця умова фактично скасовується заміною законних підстав «обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та наданням працівнику компенсаційної виплати».

Розміщений на 23.09.2022 р. офіційному сайті Мінекономіки проєкт Закону «Про працю» теж не можна назвати бездоганим. Спрямований на «визначення правових та організаційних засад реалізації права на працю», цей акт у ст. 39 закріплює право роботодавця розірвати трудовий договір з працівником у випадку його відмови від зміни умов трудового договору. Засади колективно-договірного регулювання, важливого для закріплення прав і законних інтересів працівників, вмістилися в одну невеличку статтю з назвою «інші акти про працю». Профспілкам та їх органам на підприємстві увага майже не приділяється, тоді як інспекції праці відведено 8 величезних за обсягом статей [7].

Як відомо, зміст прав у соціально-трудої сфері багато в чому пов'язаний з матеріальною складовою. Навіть за звичайних умов їх слід співвідносити з фінансово-економічними й матеріальними ресурсами. Як позитивний приклад підвищення ефективності правового забезпечення соціально-трудоїх прав можна навести зміни до Закону від 15.03.2022р. Ще навесні минулого року доводилось критикувати механізм захисту прав, встановлений статтею 13, за якою відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Лише після доповнення цього Закону статтею 15, у якій до механізму відшкодування додано посилання на кошти, отримані з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, стає зрозумілим, що постраждалі не залишаться наодинці з агресором, який демонстративно відмовився від виконання рішень міжнародних судів.

Дієвим мірилом ефективності законодавства з прав людини є судова практика. В аналізі правового механізму забезпечення прав в умовах воєнного стану важливо вказати на те, що хоча воєнні дії є об'єктивною правовою підставою для встановлення особливостей регулювання відносин, вони автоматично не породжують правових відносин з дії прав. Для цього необхідне волевиявлення носія такого права на його реалізацію. Тобто, держава забезпечує право фактом його встановлення, а носій права сам вирішує, реалізовувати його чи ні.

У зв'язку з цим слід як позитивний приклад навести обґрунтоване рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 09.08.2022 р. у справі № 487/1949/22. В ньому зазначено, що лише наявності правової норми про право сторін призупинити дію трудового договору недостатньо, і для сторін мають наступити відповідні наслідки за обставинами, що передбачає така норма права. Оскільки відповідач не надав доказів, які б свідчили про неможливість виконання відповідачем виробничих завдань та функцій, суд ухвалив цілком обґрунтоване рішення про визнання наказу незаконним, поновлення дії трудового договору і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [8].

Вознесенський міськрайонний суд Миколаївської області рішенням від 19 серпня 2022 р. у справі № 473/929/22 теж задовільнив позовні вимоги про визнання незаконним та скасування наказу про надання відпусток без збереження заробітної плати на тій підставі, що заяви про надання такої відпустки не надходили [9]. З матеріалів справи можна зробити висновок, що роботодавець не зміг розібратися в змісті Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р., посилаючись на ст. 13 цього Закону, якою регламентовано порядок призупинення дії трудового договору, а не надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати.

Рішення Хмельницького міськрайонного суду Вінницької області від 17.08.2022 року у справі № 149/1089/22 щодо призупинення дії трудового договору відрізняється ретельним обґрунтуванням позиції з використанням практики Європейського суду з прав людини. Задовільняючи позовні вимоги про скасування наказу про призупинення дії трудового договору, суд зробив висновок про свавільний та дискримінаційний характер наказу про призупинення дії трудового договору та про порушення трудових прав позивачки в контексті права власності щодо оплати праці. При цьому зверталася увага як на положення національного законодавства про те, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна

неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, так і на принцип верховенства права [10].

Заслугує на схвалення й позиція Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя, який рішенням від 10 серпня 2022 року у справі № 335/3371/22 2/335/1993/2022 задовільнив позов про визнання наказів незаконними та їх скасування, стягнення різниці у заробітній платі за час простою. Фактичні обставини, які було покладено в обґрунтування цього рішення, полягають у тому, що роботодавець не призупиняв свою діяльність через воєнний стан, а тому підстав встановлення простою не було [11].

Натомість викликають не тільки заперечення, а й подив рішення органів судової влади, в яких фактично відсутня сама складова воєнного стану і загроз війни як фактична обставина, яку вони мають щонайменше згадати. Так, Ратнівський районний суд Волинської області рішенням від 29 липня 2022 року у справі № 166/282/22 відмовив у задоволенні позову про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди зв'язку із пропуском строку звернення до суду із позовом [12]. Судячи з рішення, суд поводився так, начебто немає війни, а Ратне знаходиться не за півтора десятки кілометрів від не зовсім дружньої нам Білорусі, і начебто шести десяткам працівників цей роботодавець не надав різного роду відпустки, а позивачці відмовив, і в неї немає неповнолітніх дітей, які знаходяться на її утриманні, і вона не була вимушена тікати з ними до Закарпаття від загрози військової агресії. Складається враження, що суд поставив за мету уникнути розгляду справи по суті, де він буде вимушений оцінювати докази позивачки і тому старанно рахував дні без поважних причин, коли можна було звернутися за правовою допомогою. Ось чому він як мантру цитує постанову Верховного Суду у справі № 263/6538/18 (провадження № 61-1619св20) з приводу поважних причин пропуску строку, ухвалену 30 липня 2021 року, до війни. Між тим, виходячи з гуманізму й справедливості як основоположних принципів права, суди мають враховувати ці обставини у формуванні судових рішень. Насамкінець, звернемо увагу на ігнорування судом змісту статті 234 КЗпП саме в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022 р. щодо обчислення строків звернення до суду.

З аналізу наведених рішень можна зробити практичний висновок, що суди при розгляді справ про захист прав у соціально-трудовій сфері в умовах воєнного стану проявляють високий рівень професіоналізму й розуміння ситуації в державі. Лише в окремих випадках можна сумніватися не тільки у рівні володіння законодавством про права людини, а й констатувати брак об'єктивності та розуміння принципів гуманізму й справедливості в обґрунтуванні судових рішень з реалізації соціально-трудових прав в умовах воєнного стану.

Та судова практика зумовлює й теоретичні питання. Зокрема, одне з них стосується використання судами законодавства про працю щодо простою і застосування словосполучення «вимушений прогул» при призупиненні дії трудового договору на підставі ст. 13 Закону від 15.03.2022 р. Цілком очевидно, що всі три категорії мають спільну рису – в їх основі лежить зовнішній фактор, що не залежить від волі суб'єкта (воєнні дії, відсутність технічних й організаційних умов для роботи, незаконне звільнення, переведення, відсторонення тощо).

Словосполучення «вимушений прогул» викликає заперечення і по суті, і за формою, оскільки воно було свого часу сформовано на практиці й отримало невиправдане поширення. По суті – це звичка, що стала штампом, іменувати будь-яку відсутність на роботі не з вини працівника з використанням протилежного за правовим змістом терміну. Вона не відповідає вимогам правової культури, оскільки сама сутність прогулу полягає у свідомому порушенні правопорядку. Безвинних прогулів не буває, тому може бути відсутність на роботі з причин, які не можна визнати поважними. Ключовим для прогулу є факт відсутності можливості впливу волі працівника на обставини, які унеможливають його присутність на роботі.

Ототожнення призупинення дії трудового договору з простоем теж можна піддати сумніву. У законодавстві про працю кожен з термінів має свій зміст й правове регулювання, у якому свої об'єктивні і суб'єктивні підстави, правові можливості дій суб'єктів правовідношення, правові наслідки. І от з приводу останнього моменту можна звернути увагу на більш позитивні для працівника наслідки у разі простою, ніж у призупиненні трудового договору, оскільки простій

не з вини працівника оплачується як дві третини тарифної ставки. Принагідно звернемо увагу на недоречність використання у законодавстві терміну «оплата», оскільки при простоті не буває виконання роботи. Це – гарантійні виплати для працівника, який був позбавлений можливості працювати.

Ефективність правового регулювання відносин у кожній галузі права багато в чому залежить від її головного нормативного акту. Сама можливість його створення залежить від монолітності відносин, згрупованих на базі значного явища у суспільному бутті. Наприклад, для цивільного права – це Цивільний кодекс, для кримінального права – це Кримінальний кодекс, в основу яких відповідно покладені категорії майно та злочин і покарання за нього. У деяких галузях (наприклад, природоохоронне право) створення єдиного головного нормативного акту проблематично, бо природа занадто обширна за проявами. Кожне з її втілень – повітря, вода, рослинний світ, надра і т.д. самодостатні для того, щоб бути основою широкого кола відносин, які потребують окремої кодифікації.

Впевнений, що для трудового права таким великим суспільно-правовим явищем є праця, яка має багато проявів і породжує широке коло відносин. Визнавати основою головного нормативного акту у сфері праці реалізацію тільки одного з суб'єктивних прав – права на працю – означає не бачити інших прав й видів відносин.

Думається, найбільш ефективним для трудового права може бути такий головний нормативний акт, що охопить своїм регулюванням всі основні групи відносин навколо праці.

Література

1. Законодавство: проблеми ефективності / Авер'янов В.Б., Бобровник С.В., Головченко В.В. та ін.; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.В. Корецького. - К.: Наукова думка, 1995. 229 с.
2. Рабінович П. М. Ефективність юридичних норм: загальнотеоретично-поняттєвий інструментарій дослідження. Вісник Академії правових наук України. 2008. № 1 (52). С. 13–21.
3. Тарахонич Т. І. Ефективність правового регулювання (питання теорії). Часопис Київського університету права. 2010. № 2. С. 11–13.
4. Киндрат П. В. Методологические принципы оценки эффективности законов. *Legea si viata*. 2015. № 6/3 (282). С. 58–60.
5. Купіна Л.Ф. Соціальні та економічні чинники, які формують умови ефективності норм трудового права. Юридичний науковий електронний журнал. 2018. № 2. с.93-96.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Проект Закону України «Про працю». Державний сайт Міністерства економіки України. URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення 3.10.2022 р.).
8. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105638973>.
9. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105856394>.
10. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105927106>.
11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105725481>.
12. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105551493>

Abstract. *The abstracts of the report contain an outline of the theoretical foundations of the formation of social and labor human rights and the mechanism of their enforcement, based on the example of amendments and additions to the Code of Labor Laws of Ukraine and the draft Law "On Labor". Special attention is paid to the mechanism of the operation of rights in the conditions of martial law. The latest judicial practice on consideration of cases on ensuring human rights in the field of labor is analyzed. Proposals for improving the effectiveness of legal regulation of human rights relations are formulated.*

Key words: *human rights, efficiency, challenges, martial law, judicial practice.*

TO THE ISSUE OF THE PLATFORM EMPLOYMENT AND DIGITAL ECONOMY IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

ДО ПИТАННЯ ПЛАТФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ДІГІТАЛІЗАЦІЇ

Zaika D.,
PhD student,

National Law University named after Yaroslav the Wise
ORCID: 0000-0002-9556-5148

Abstract. *The platform employment and digital economy are currently penetrating all branches of production, leading to the emergence of new atypical forms of employment, in particular in the IT sphere. Instead, information technologies became the basis for digitalization of all spheres of public life. That is why the author investigated the interdependence of the IT sphere and the digital economy in order to further consider the problems of legal regulation of labor in the IT sphere.*

Key words: *platform employment, digital economy, IT sphere, information technologies.*

The new stage of social development is positioned as a digital era, an integral feature of which is the acceleration and expansion of the use of information technologies against the background of the rapid growth of platform employment. The digital economy is currently penetrating all branches of production, leading to the emergence of new atypical forms of employment, in particular in the IT sphere. Instead, information technologies became the basis for digitalization of all spheres of public life. That is why the interdependence of the IT sphere and the digital economy should be investigated in order to further consider the problems of legal regulation of labor in the IT sphere.

According to leading economists, more than 90% of enterprises in all spheres will be "digital" in the near future [1]. Additionally, as of 2019, at least 1 in 10 adults worked on an online platform, and this figure is likely much higher now [2].

To study the digital, platform economy (employment), we will use the morphological method. This method is one of the heuristic, general scientific methods and is also known by the names "multidimensional matrix method", "Zwicky's method", "morphological box method" or "morphological analysis". The morphological method is based on the principle of systematic analysis of new connections and relations that appear in the process of matrix analysis of the problem under study. The advantage of this method is that it allows solving complex scientific problems and finding non-standard ideas [3, p. 175]. According to the morphological method, we will consider digital (platform) employment in three aspects: economic, social and legal.

The economic theory considers the digital transformation of business as the abandonment of material assets in the economy and the availability of data for all, and not only as new innovations in information technology and new business models. The digital economy not only transforms traditional economic activities and human lifestyles, but also develops new approaches to interaction in the digital world, focuses on security and mutual trust between transaction participants, creates new business models and is constantly improving, using cloud technologies, artificial intelligence, new virtual reality and collecting large amounts of data (Big Data), which is an important capital for the digital economy when reaching critical scale [1].

Economists believe that platformism and distributiveness are the main features of the modern economy, which depend on economic interaction and management decisions, not on technical solutions. Distributiveness provides the benefits of the digital economy, including the Small Data format, which is based on market freedom, interrelationships and independence of market participants. Platformity characterizes the possibilities of digital transformation, which allows to reduce transaction costs and gain profit from communication interactions. New business models, cross-border processes, network effects, joint consumption models, financial technologies, shortening of investment cycles, transformation of trade, production and logistics chains, the life cycle of digital assets and open

innovation have made it possible to create the phenomenon of "platformization" and the phenomenon of "digital platform" [1].

The basic unit of the digital economy is technological platforms. As pointed out by S.D. Shcheglyuk, these platforms are "complex information systems that provide a specific way of performing functions and are available for use by customers and partners, including application developers, merchants and agents" [1].

The platforms are universal, as they can be used both directly and with the help of mobile applications developed on their basis, both by the owners and by third parties. Platforms can be found not only in employment, but also in environments of industry, supply chains, social networks, financial services and healthcare, etc. In addition, the platform can contain a virtual trading place, all its users, software, hardware and network complexes, the employer and employees who implement it [4, p. 312-313; 1]. Information ownership and communication capabilities on the platforms are protected from cybercrime. Depending on the ownership of the platform, they can be private or public [1].

Economists also single out the features of the sharing economy, as part of platform employment, and distinguish the concept of "digital economy" from "sharing economy". The sharing economy describes a model of relationships in which people can give and receive assets on short-term leases without transferring ownership of them and at the same time receive a financial benefit [1].

The sharing economy model has many positive effects, such as protecting the environment and preserving natural resources through shared consumption, improving communication between people, and increasing the reputation and ranking of enterprises on sharing digital platforms on the Internet. In sectors such as travel, ridesharing, food delivery, classifieds, etc., there is a strong incentive to consolidate platforms through mergers and acquisitions. It is expected that such trends will intensify in the future [5, c. 11; 1].

In sociology, a separate direction has been identified that studies the digital economy and platform employment - digital sociology, which actively uses analytical tools developed on the basis of IT and investigates social phenomena of the digital environment. The idea of the need to develop digital sociology arose at the turn of the century in connection with the wide spread of new IT and digitalization, the "digitization" of knowledge accumulated by mankind, the transition to a digital format of the entire cultural heritage of our civilization [6, p. 9-10].

Sociologists define the digital economy (digital society) as a stage in the development of the information society caused by the prevalence of digital technologies. Sociologists pay special attention to the new phenomenon of platform (digital) employment - crowdsourcing. This is a new, previously unfathomable (before the advent of online platforms) technology for generating knowledge and solving social problems based on the "wisdom of the crowd". Thanks to the digital economy and online platforms, crowdsourcing is rapidly developing and becoming a widespread form of labor organization, which is used today in many industries [6, p. 11-12].

Modern communication technologies are the main factor in the transformation of modern social reality, which appears as a combination of reality and the digital environment. It can be said that online platforms are gradually "embedded" in reality, since they cease to be a place where a person "hides" from life, and gradually turn into a tool for changing reality [6, p. 10]. For example, with the help of digital online platforms *rabota.ua*, *work.ua*, a person can find a real job in an offline office. In addition, for work on digital platforms, such as *freelance.ua*, the employee receives real payment.

From a legal perspective, the lack of regulation of the digital economy and platform employment can lead to serious risks for all participants in the digital environment, including employers and employees. Unlike Italy, in which the operation of a mobile application for ordering a taxi or booking accommodation is legally significant, in Ukraine such norms do not apply, and services are regulated by traditional methods. However, despite various contradictions between business and the government, in Ukraine there is a developed information infrastructure and high-quality human capital with high digital competences and motivation to improve the legal regulation of labor on platforms [1].

In Ukraine, a new form of relations between an employee and an employer - the gig economy - has already been regulated by the Law of Ukraine "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine" dated 07/15/2021 No. 1667-IX. Although the legal regulation of gig contracts has

significant disadvantages for gig contractors, the definition of the concept of "gig contract" at the legislative level is a significant step forward for the introduction of digitalization in the field of public employment [7, p. 128]. However, the definition of the concepts "digital economy" and "platform employment" remains outside the legislation, so during the research we can only be guided by doctrinal provisions.

As O.V. Shapovalova notes, despite the fact that the state has adopted some acts on the development of the digital economy, there are significant gaps in the legislation, especially regarding the role of digitalization in the economic and legal policy of the state. In addition, there is a need for co-regulation, which is a combination of state regulation with self-regulation of digital market participants [8, c. 383].

The problem of harmonizing national legislation with the principles of operation of digital platforms remains relevant. It is necessary to ensure a level of security for employees, employers and their clients for interaction at the state and local levels, as well as to adapt European services to the specifics of the Ukrainian market [1].

A clear example of the occurrence of negative legal consequences due to the unregulated digital environment at the national level is the ECtHR case *Melike v. Turkey*, in which a former public sector employee contested her dismissal for a "like" on social networks. Fortunately for Melike, the ECtHR ruled in her favor, finding the dismissal unlawful, and noted: "liking on a social network cannot be equated with sharing content, because a like expresses sympathy for certain content, and not an active desire to spread it" [9].

As O.M. Yaroshenko notes, the digital economy and platform employment have led to significant changes in the technology, economy and social structure of society, which includes the value system, employment and the labor market. For example, the digital economy has made it possible to increase access to information about vacancies on the labor market for subjects of labor relations and to create transnational companies that use labor in any corner of the world through online platforms. These changes create prerequisites for the intellectualization of work, efficient forms of production and new forms of interaction between subjects of labor relations. The analysis of these changes requires the creation of mechanisms of legal regulation not only at the local level, but also at the state level. This leads to the institutionalization of labor relations and the development of flexible forms of labor organization [10, p. 16].

According to O.S. Arsentieva and L.V. Kotova, the development of the digital economy, and platform employment caused a transformation in the organization of production, which led to changes in the field of labor. These changes are the result of several factors, such as increased competition in the labor market, which leads to the use of new information technologies and methods of work organization and employee motivation, which in turn increases labor productivity. Moreover, new sectors and forms of economic activity appear, which leads to the emergence of new forms of employment, such as freelance, temporary work, remote work. Also, the involvement of different social and age groups of workers, such as students, people with disabilities, pensioners and internally displaced persons, leads to a change in the qualitative composition of the workforce [11, p. 32].

In the global labor market in the traditional economy, contradictions have arisen between public policies aimed at providing assistance to families with children, single parents, low-income families, and ideas about gender equality and increasing the participation of women in paid work. The traditional model of work organization cannot provide a balance between work and personal life, which negatively affects the participation of women in employment. The optimal combination of labor activity with other components of social life in the digital era requires attention not only to women or workers with children, but also to workers who are dependent on persons with disabilities, pensioners and others, as well as young professionals and students who combine work with training [10, p. 33].

Due to the rapid development of platform employment, the boundaries between work and free time are becoming increasingly blurred in the digital economy. This presents employers with the task of solving service issues outside the standard length of the working day. However, this can lead to two consequences: on the one hand, an increase in the level of control of employers over employees, on the other - an imbalance between the employee and his personal life. For example, being late at work

outside normal working hours may violate the principle of fair distribution of family responsibilities, which may have a negative impact on the interests of the employee and his family [10, p. 35].

As rightly pointed out by O.M. Yaroshenko, today, in order to realize the idea of a social and legal society, it is necessary to expand the framework of traditional labor law by ensuring equal working conditions and social protection through such measures as the right to lifelong learning, active and varied participation in the life of the collective of employees, stimulating them in accordance with merit and attention to family, sports and recreation [10, p. 36].

Regarding the interdependence of digital (platform) employment and the IT sphere, the following can be noted. On the one hand, the digital economy and platform employment serve as the basis for the promotion of modern information technologies to expand the openness of labor markets, for greater opportunities to quickly "acquire" highly qualified labor due to the reduction of costs for transmitting / receiving information [10, p. 16]. On the other hand, before the introduction of the digital economy in Ukraine and in the world, there was an information era that prepared the information and telecommunications infrastructure, provided access to learning information technologies and their implementation in all areas of life (economy, society, law, management, etc.). Undoubtedly, the main forces ensuring the functioning of platform employment are high-speed Internet, digital education of employees and readiness of employers to introduce innovative technologies and business models [1].

In conclusion, based on the study of the categories "digital economy", "platform employment", "sharing economy", it can be argued that the digital environment is closely related to new information technologies. Moreover, the digital economy and platform employment are the basis of the modern IT sphere. In other words, in the digital era, the basis of the subject of modern social relations in the IT sphere is social relations that exist in the digital environment. Instead, new information technologies provide an impetus for further digitization of the economy, law and society as a whole.

References

1. Shchegliuk, S.D. Morphology of the digital economy: features of development and regulation of digital technological platforms (scientific and analytical note). URL: <https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf> [in Ukrainian].
2. Bertolini, A., Dukes, R. (2021). Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law, *Industrial Law Journal*, Vol. 50, issue 4, 662–688. URL: <https://academic.oup.com/ijl/article/50/4/662/6408608>.
3. Danilyan, O.G. (2019). Methodology of scientific research: textbook / O.G. Danilyan, O.P. Dzyoban (Ed.). Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
4. Kuprevych, T.C. (2018). Digital platforms in the world economy: current trends and directions of development. *Economic Bulletin of the University*, Vol. 37/1, 311–317 [in Ukrainian].
5. Evans, P.C., Gawer, A. (2016). The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey. URL: https://www.thecge.net/app/uploads/2016/01/PDF-WEB-Platform-Survey_01_12.pdf.
6. Kislova, O.M. (2013). To be or not to be digital sociology? *Bulletin of KhNU named after V. N. Karazin. Series "Sociological research of modern society: methodology, theory, methods"*, (1045), 9–15. URL: <https://periodicals.karazin.ua/ssms/article/view/13808> [in Ukrainian].
7. Zaika, D.I. (2023). On the Issue of the Classification of IT Sphere Employees. *Problems of Legality*, (160), 118–134. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.160.273615> [in Ukrainian].
8. Vinnyk, O.M., Zadykhaylo, D.V., Honcharenko, O.M., Shapovalova, O.V., Patsuriia, N.B. (2021). Economic and legal policy of the state in the field of digital economy. *International Journal of Criminology and Sociology*, (10), 383–392. URL: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66211099/05_7087_Article_Text_17433_1_10_20210210-libre.pdf?1617888667=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEconomic_and_legal_policy_of_the_state_i.pdf&Expires=1683030417&Signature=ITNpNEcTn8tJeryXBZjkqOlVOhDu4DJAMcLFtc604eysUMWW4U-hqSsdropsIs-uaA8Hg1s2nYFCzTSN3x~juZ0o0bvTQ355liDOBa07UXcClG5GKs~YAS4ZpCIUEhXoDf14qNsrb3cYS5Vm1O9JrzXhu0~~ytxSMWH4V1T8jmYc1~XaVvT84zrcU6EZ1-

Rk3w0wpSURfIXIQm8AHS3z5yycidQKGxdmNNB3E4~77vfVc6-

ty6pYAUy7Y1xwLttEzIFbt80piGc2yu6yPOxNNq8cEtFKgHe8C2ZUa1h4L1mXxiHvTncRPSIDOnBRhbWpON FYCIHq3fbTIE0-ND1ZsA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA.

9. Affaire Melike c. Turquie. (Requête no 35786/19). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-210417%22%5D%7D> [in French].

10. Yaroshenko, O.M., Sereda, O.G., Malyuga, L.Yu., Lutsenko, O.E., Tamozhanskyi, O.V. (2023). Innovative forms of labor organization in the conditions of digitization of the economy of Ukraine: theoretical and applied essay. Prof. O.M. Yaroshenko (Ed.). Kharkiv: Yurayt [in Ukrainian].

11. Arsentieva, O.S., Kotova, L.V. (2019). Regarding the ratio of flexibility and state regulation of the labor market in the era of the digital economy. Legal means of ensuring and protecting human rights: domestic and foreign experience: proceedings of the Scientific and Practical Conference. Severodonetsk, 32-36. URL: http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2017/07/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84_%D0%BA%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%8C-2019.pdf#page=32 [in Ukrainian].

Анотація. *Платформна зайнятість та цифрова економіка наразі проникають в усі галузі виробництва, призводять до появи нових нетипових форм зайнятості, зокрема в ІТ-сфері. Натомість інформаційні технології стали базисом для проведення диджиталізації та цифровізації всіх сфер суспільного життя. З огляду на це, авторкою досліджено взаємозалежність платформної зайнятості, цифрової економіки та ІТ-сфери для подальшого розгляду проблем правового регулювання праці в ІТ-сфері.*

Ключові слова: *платформна зайнятість, цифрова економіка, ІТ-сфера, інформаційні технології.*

ЩОДО ПОНЯТТЯ «ПОСАДОВА ОСОБА»

CONCERNING THE CONCEPT OF «OFFICIAL PERSON»

Зіноватна І.,

к.ю.н., доцентка,

старша викладачка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3018-4934>

Анотація. У науковій роботі досліджено особливості звільнення керівників господарських товариств. Проведено аналіз судової практики з приводу суперечливого застосування порядку припинення повноважень посадових осіб. Визначено основні проблеми, що виникають під час застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України і запропоновані шляхи вдосконалення чинного законодавства з метою уникнення суперечностей і юридичної невизначеності.

Ключові слова: посадова особа, керівник, виконавчий орган.

Оскільки інвестиційна діяльність пов'язана з певним ризиком для інвестора, обсяг інвестицій значною мірою залежить від ефективності правових гарантій, передбачених у національному законодавстві. Саме з метою залучення великих і дрібних інвесторів та усунення суперечностей між нормами трудового і цивільного законодавства 13 травня 2014 р. був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від №1255VII, що набрав чинності з 1 червня 2014 р. Ключовою новелою цього Закону було доповнення статті 41 КЗпП України пунктом 5, тобто закріплення нової підстави розірвання трудового договору – припинення повноважень посадових осіб. Однак, за впливом майже дев'яти років залишається чимало суперечностей у правозастосуванні вказаної норми права як підстави припинення трудового договору, що потребує подальшого науково-теоретичного дослідження у цій сфері.

Найголовнішою проблемою застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є відсутність у трудовому законодавстві визначення «посадової особи», разом з тим інші галузі права надають різнобічні тлумачення цього терміну.

Так, згідно з ч. 3 ст. 65 Господарського кодексу України до посадових осіб відносяться керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства. Крім того, передбачено, що статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи [1].

Більш конкретизований перелік посадових осіб надається у Законі України «Про акціонерні товариства» відповідно до якого, це голова та члени наглядової ради або ради директорів, виконавчого органу, корпоративний секретар акціонерного товариства, а також голова та члени іншого органу товариства (крім консультативного), якщо утворення такого органу передбачено законом або статутом акціонерного товариства [2].

Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» також не надав вичерпного переліку посадових осіб. Відповідно до ч. 1 ст. 42 зазначеного нормативно-правового акту посадовими особами товариства є члени виконавчого органу, наглядової ради, а також інші особи, передбачені статутом товариства [3].

При цьому, з метою усунення прогалини у трудовому законодавстві Державна інспекція України з питань праці надала роз'яснення щодо визначення поняття «посадова особа». Згідно з вказаними роз'ясненнями до категорії «посадові особи», у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП, можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», у статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України. Отже, на думку контролюючого органу, терміни «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними [4].

Необхідно зазначити, що відповідно до абзацу першого пункту 1 примітки до статті 364 Кримінального кодексу України, зокрема, належать: особи, які обіймають постійно або тимчасово на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форми власності посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням [5].

Посадовими (службовими) особами вважаються особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління зі спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації. Посадова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

Відповідно до судової практики, що склалася і знайшла своє відображення в постанові Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 року «Про судову практику у справах про хабарництво», організаційно-розпорядчі обов'язки – це обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо). У той же час під адміністративно-господарськими обов'язками розуміються обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є у начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомих ревізорів та контролерів тощо [6].

На наш погляд, таке широке застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України не є виправданим і суперечить основним засадам трудового законодавства. Оскільки Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» одночасно були внесені відповідні зміни до ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, якою передбачено, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені. Така уніфікація норм трудового та цивільного законодавства була встановлена з метою застосування єдиного порядку розірвання трудового договору з керівником господарського товариства. Однак, недосконалість та правова невизначеність чинного законодавства викликає багато запитань під час правозастосовної практики.

Необхідно погодитися з позицією Є.В. Краснова, який зазначає, що дану додаткову підставу припинення трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників господарських товариств, оскільки керівник, крім того, що являється найманим працівником, одночасно виступає виконавчим органом господарського товариства, та є єдиною категорією працівників, які призначаються та, відповідно оформлюють трудові відносини з товариством, на підставі рішення засновників. З рештою ж працівників трудовий договір укладає саме керівник та видає наказ про їх прийняття на роботу, тому звільнені вони можуть бути на підставі рішення органу, який прийняв їх на роботу в порядку та з урахуванням гарантій, які передбачені законодавством про працю. Таким чином, цілком виправдано автор пропонує застосовувати

додаткову підставу звільнення, що передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, виключно до керівників [7, С. 41].

Крім того, на думку Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, що викладена у Постанові від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України стосується посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких при призначенні на посаду покладаються функції по управлінню за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень. На підставі п. ч. 1 ст. 41 КЗпП України не може бути звільнено працівника філії державного підприємства, який не є членом виконавчого органу [8].

Таким чином, з метою уникнення суперечностей і юридичної невизначеності у п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України необхідно внести зміни, відповідно до яких розповсюдити цю додаткову підставу розірвання трудового договору лише на членів виконавчого органу господарських товариств у безпосередньому взаємозв'язку з ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України.

Література

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. Офіційний вісник України. 2003. № 11. Ст. 462.
2. Про акціонерні товариства: Закон України від 27.07.2022 № 2465-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 68. Ст. 4066.
3. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII. Офіційний вісник України. 2018 р. № 24. Ст. 850.
4. Категорія “посадові особи” у трудовому законодавстві: Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN003399>.
5. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Офіційний вісник України. 2001. № 21. Ст. 920.
6. Про судову практику у справах про хабарництво: Постанова Верховного суду України від 26.04.2002 № 5. Юридичний вісник України. 2002. № 28. С. 21.
7. Краснов Є.В. Проблемні аспекти практики застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Міждисциплінарні гуманітарні студії Серія: Правничі науки. Київ. 2015. Вип. 2. С. 39–44.
8. Постанова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 23.01.2023 у справі № 766/23789/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930323>.

Abstract. *The scientific work examines the features of the dismissal of officials of business associations. An analysis of court practice was conducted regarding the controversial application of the procedure for terminating the powers of officials. The main problems that arise during the application of Clause 5, Part 1 of Art. 41 of the Labour Code of Ukraine and proposed ways to improve existing legislation in order to avoid contradictions and legal uncertainty.*

Key words: *official, manager, executive body.*

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК СПОСІБ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ СУЧАСНИМ ВИКЛИКАМ

REMOTE WORK AS A WAY OF PRESERVING EMPLOYMENT RELATIONS IN THE CONTEXT OF FIGHTING MODERN CHALLENGES

Іванов О.,

здобувач 2 курсу третього (освітньо-наукового) рівня

вищої освіти спеціальності 081 «Право»,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,

Київ, Україна

<https://orcid.org/0009-0001-6514-0958>

Котова Л.,

к.ю.н., професор,

професор кафедри правознавства,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,

Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

Анотація. У статті зроблено аналіз переваг та ризиків дистанційної форми роботи у сучасних реаліях.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, трудові відносини, трудовий договір, організація праці, робоче місце, баланс інтересів.

Вступ. Гарантоване статтею 43 Конституції України [1] право на працю забезпечується, зокрема, балансом прав та інтересів прав та інтересів працівників і роботодавців у трудових відносинах. Досягнення такого балансу забезпечує стабільність трудових відносин та забезпечує реалізацію гарантованого Конституцією України права на працю. У цьому аспекті дослідження проблематики співвідношення прав та інтересів працівників і роботодавців у трудових відносинах має не тільки теоретичне, але й практичне значення.

Пандемія COVID-19, а нині і війна в Україні, повністю змінили підхід до організації праці. Роботодавці та працівники намагаються адаптуватися до нової реальності і зберегти для працівників можливість роботи в умовах воєнного стану та відповідно свій бізнес. На сьогодні можна чітко сказати, що гнучкий режим робочого часу та віддалена форма організації праці надають свободу і здатність до самоуправління власним часом та можливостями.

Однією з найбільших переваг віддаленої роботи є те, що співробітники досягають кращого балансу між роботою та особистим життям, а це особливо важливо в умовах воєнного стану для тих осіб, які перемістилися в більш безпечні регіони України або знаходяться за межами України. Роботодавці можуть розширити свою підтримку, пропонуючи інструменти управління часом і комунікації, щоб команди могли виконувати завдання і робити це більш ефективно. Крім того, дистанційна робота сьогодні знижує витрати бізнесу. Багато віддалених працівників використовують власні комп'ютери та ноутбуки, а це означає, що компаніям не потрібно витрачати гроші на оновлення обладнання. В умовах воєнного стану існує постійна загроза для життя та здоров'я працівників, а також може бути окупація регіону або руйнування чи знищення бізнесу, і вирішити питання з можливістю життєздатності бізнесу надалі може саме віддалений формат роботи працівників. Разом з тим віддалений формат роботи дозволяє навіть в умовах воєнного стану розвивати людей [2, с.5]. Ряд вчених слушно вказують на те, «що дистанційна робота стає необхідністю в сучасному світі. Крім того, почалося дистанційне працевлаштування розглядати не як тимчасовий варіант організації роботи, а як формат постійного працевлаштування» [3].

В умовах воєнного стану застосування дистанційної роботи набуло особливого значення, адже стало одним із способів збереження трудових відносин та організації праці у відносній безпеці. Важливо, що режим дистанційної роботи не обмежує працівників територією і робочим місцем, тому дає можливість працювати будь-де, навіть із-за кордону, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. Під час війни інколи й укриття слугує робочим місцем. Саме використання дистанційних технологій дало можливість забезпечити освітній процес, який був поновлений з 14 березня 2022р. після вимушених канікул у дистанційному або змішаному форматі, залежно від рівня безпеки в певному регіоні. Згодом було упорядковано застосування дистанційної роботи для державних службовців та працівників державних органів [4, с.243]. Всі ці факти та характерні особливості дистанційної роботи вказують на актуальність теми та необхідність її подальшого дослідження в наукових колах.

Постановка проблеми. Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості та роботи працівників була тією чи іншою мірою предметом вивчення багатьох учених, серед яких варто назвати таких, як Н. Болотіна, Н. Вапнярчук, В. Венедиктов, Л. Гаращенко, В. Жернаков, М. Іншин, І. Кисельов, В. Кохан, А. М. Курінний, Р. Лівшиць, В. Прокопенко, Д. Сіроха, О. Ярошенко та ін. Комплексний науковий аналіз сучасних проблем правового регулювання дистанційної праці в Україні було зроблено у працях С. Сільченка, Н. Вапнярчук, О. Луценко. Проблематика правового регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану є актуальною для наукової спільноти та досліджувались у роботах О. Мельничук, М. Мельничук, І. Павліченко, але частина питань ще є відкритими. Тому метою цієї статті є аналіз переваг та ризиків дистанційної роботи для роботодавців та працівників у сучасних реаліях та надання пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства в цій площині.

Виклад основного матеріалу. Поняття «дистанційна робота» було запроваджено у трудове законодавство з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX [5].

Цим Законом Кодекс законів про працю України (надалі - КЗпП) доповнено статтею 60-2 [6], яка визначає дистанційну роботу як форму організації праці, за якої роботу виконує працівник поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Отже, суттєвими ознаками, притаманними дистанційній праці, є такі. Вона застосовується в межах трудових правовідносин. Місце виконання трудової функції не співпадає з місцем знаходження роботодавця (виконання роботи поза межами офісу). У питаннях використання робочого часу працівник має більшу автономію, ніж працюючи в межах офісу. Процес управління найманою працею здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій [7, с. 95].

Водночас ст. 60-2 КЗпП допускає, що працівник і роботодавець можуть у трудовому договорі передбачити поєднання дистанційної роботи з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

Частина друга ст. 60-2 КЗпП передбачає виключно письмову форму договору про дистанційну роботу, типову форму якого затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин Таку типову форму було затверджено Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 [8].

Разом із цим ч. 11 ст. 60-2 КЗпП передбачено, що в окремих випадках дистанційну роботу може бути впроваджено наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. Це можливо, зокрема, у разі виникнення загрози збройної агресії. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом 2 днів із дня його видання, але до впровадження дистанційної роботи. У такому разі не підлягають застосуванню норми частини третьої ст. 32 КЗпП України щодо

обов'язкового повідомлення працівника не пізніше ніж за 2 місяці в разі зміни істотних умов праці.

Законодавство не виділяє певного списку робіт, які можуть виконуватись дистанційно. Зрозуміло, що працівники можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо характер роботи дає змогу виконувати її дистанційно, адже є роботи, виконувати які можна лише на території підприємства чи компанії, наприклад, будь-які інтелектуальні чи адміністративні завдання можуть виконуватись дистанційно.

Застосування дистанційної форми роботи можливо, якщо роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби, адже саме на роботодавця покладено обов'язок щодо забезпечення працівника відповідним обладнанням, організації його встановлення та технічного обслуговування, а також щодо оплати витрат, пов'язаних із цим. Тобто працівник не повинен вирішувати ці питання за власний кошт. Разом з тим працівник має право користуватись своїм або орендованим обладнанням (ноутбук, комп'ютер, обладнання для зберігання інформації тощо). У такому випадку у трудовому договорі має бути визначено розмір, порядок і строки виплати працівнику компенсації за використання відповідного обладнання та інших витрат, пов'язаних із виконанням роботи.

Слід враховувати, що законодавством встановлено і певні обмеження щодо дистанційної роботи. Зокрема, таку форму не можна застосовувати за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників (ч. 3 ст. 60-2 КЗпП). На цей час таке обмеження виглядає дещо сумнівним і потребує роз'яснення Мінекономіки, адже у разі впровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце. Тож це обмеження, очевидно, слід розглядати з погляду наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) чинників саме на робочому місці, яке визначив працівник. Хоча водночас частина четверта ст. 60-2 КЗпП визначає чітко, що працівник у разі дистанційної роботи сам несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці.

Укладаючи з працівником трудовий договір про дистанційну роботу, роботодавець має виконати умови ст. 29 КЗпП, тобто дотриматися вимог, передбачених як обов'язкові для допуску працівника до роботи. Зокрема, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, хоча при дистанційній формі роботи вони не поширюються, адже дистанційний працівник сам визначає робочий час, про що прямо зазначено у частині п'ятій ст. 60-2 КЗпП.

Період вільного часу для відпочинку (період відключення) також визначають у трудовому договорі про дистанційну роботу з урахуванням частини восьмої ст. 60-2 КЗпП, яка дозволяє працівнику під час такого періоду переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем і це не є порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни.

Слід зазначити, що відповідно до ст. 153 КЗпП у випадках укладення трудового договору про дистанційну роботу роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівнику безпечні й нешкідливі умови праці. Однак роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, переданих працівнику для виконання дистанційної роботи. Тому роботодавець зобов'язаний систематично проводити інструктаж (навчання) працівника щодо охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання й засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) можна проводити дистанційно, зокрема відеозв'язком. Аналогічні зміни внесено також до Закону про охорону праці.

Отже, виходячи із специфіки дистанційної форми роботи, вона має, крім очевидних переваг, також ризики як для працівника, так і для роботодавця.

Слід визнати, що для працівника у дистанційній роботі відсутні однозначні плюси і мінуси, адже, якщо для одних режим роботи поза колективом - катастрофа, для інших - можливість продуктивно працювати. Все залежить від особистих якостей конкретної людини.

Безумовними перевагами роботи у дистанційному форматі для працівника можна назвати відсутність жорсткого контролю робочого часу та самостійність у його організації, адже для

роботодавця важливим є результат роботи, а не її процес, а для працівника зручним є вільний та гнучкий робочий графік та можливість працювати у будь-якому місці, де зручно. Разом з тим не всі працівники за своїми особистими людськими якостями можуть бути готові до режиму роботи, який надає багато свободи, але у той же час вимагає самодисципліни. Крім того, відсутність постійного «живого» контакту з колегами можуть викликати відчуття дискомфорту та невпевненості. Слід також зазначити, що вибір дистанційної роботи для працівника є обмеженим з точки зору його фаху, адже не будь-яка робота може виконуватись у дистанційному режимі.

Для роботодавця переваги дистанційної роботи полягають, перш за все у тому, що йому не потрібно вирішувати такі організаційні питання, як оренда та благоустрій приміщення, та нести пов'язані з цим витрати (за електроенергію, зв'язок, обслуговування офісних пристроїв, прибирання приміщень, охорона тощо). Крім того, для роботодавця є важливим, що при дистанційній роботі кожний працівник сконцентрований на виконанні конкретних завдань та не відволікається на зайве спілкування з колегами. Важливим є те, що, як правило, дистанційні працівники характеризуються такими якостями, як самодисципліна, відповідальність, добросовісність, психологічна гнучкість. Перевагою для роботодавця є також те, що він має можливість обирати бажаних фахівців у незалежності від їх місця проживання.

Не зважаючи на переваги, для роботодавця є також і мінуси дистанційної роботи. Перш за все постають питання комунікації та добросовісності, адже комунікація з дистанційним працівником є обмеженою. У таких умовах роботодавцю непросто розподіляти ресурси. Варто також врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Можна погодитись з думкою фахівців-правників про те, що головним ризиком є відсутність усталеної судової практики стосовно певних питань урегулювання дистанційної роботи. Наприклад, згадана ст. 60-2 Кодексу законів про працю України встановлює певну диспозитивність за поєднання дистанційної роботи та роботи з офісу. Роботодавець і працівник вправі самі встановлювати особливості такого поєднання в трудовому договорі, що на практиці може викликати чимало конфліктних ситуацій через недосконалість передбаченого договором механізму. Такі самі проблеми можуть виникнути під час визначення порядку забезпечення працівника обладнанням та іншими засобами, визначення розміру, порядку і строків виплати працівникам компенсації за використання належного їм або орендованого обладнання та інших засобів. Відсутність базових орієнтирів для врегулювання подібних питань у згаданій статті може викликати непорозуміння з працівником у майбутньому [9].

Крім того, оскільки працівники працюють дистанційно, роботодавцю складно контролювати виконанням ними трудових обов'язків, виявляти і фіксувати порушення трудової дисципліни та застосовувати дисциплінарні стягнення.

Окремо слід зазначити, що такий дисциплінарний проступок, як прогул дистанційного працівника, встановити фактично неможливо, хоча він може мати місце, проте зафіксувати його на практиці проблематично, якщо дистанційна робота не пов'язана з «очною» роботою на території роботодавця. На нашу думку, такий вид дисциплінарного проступку для дистанційних працівників та дисциплінарна відповідальність за його вчинення потребує теоретичного осмислення, адже прогулом вважається відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, а при дистанційному режимі робота може здійснювати у будь-якому місті за вибором працівника.

Вбачається, що питання трудової дисципліни для дистанційного працівника доцільно прописувати у трудовому договорі, або у локальному акті, наприклад правилах внутрішнього трудового розпорядку для дистанційних працівників, у якому детально прописати ключові питання: часи відключення (перерви), спосіб комунікації, граничний час, у який працівник має надати відповідь на звернення роботодавця, допустимі часи відсутності зв'язку, колеги, клієнта тощо. А у випадку, якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами

(розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця доцільно заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо); умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Висновок. Дистанційна робота набирає популярності у трудових правовідносинах, адже такий режим праці у сучасних реаліях є прийнятним як для працівника, так і для роботодавця. Разом з тим, оскільки цей інститут з'явився у вітчизняному правовому полі нещодавно, виникає безліч запитань у його правозастосуванні. Важливим є грамотне втілення та адаптація дистанційної форми роботи до сучасних реалій. Це потребує глибокого аналізу практики правозастосування, судової практики та напрацювання практичних рекомендацій для працівників та роботодавців, адже перед роботодавцями та працівниками виникає низка питань щодо особливостей регулювання дистанційної форми роботи саме під час дії воєнного стану.

Література

1. Конституція України, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show//254к/96-вр>.
2. Організація та впровадження віддаленої роботи в роботодавців: стратегія адвоката / В. В. Поліщук, К. В. Цветкова, Г. О. Лисенко, Д. М. Навроцький, Т. В. Матова, Я. Я. Мельник. Х. : ФАКТОР-МЕДІА, 2022, URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/2022_09.
3. Oleg M. Yaroshenko, Dmytro I. Sirokha. Larysa Y. Velychko, Liubov V. Kotova. Valentyna V. Sobchenko Current Problems of Legal Regulation of Remote Work in the Context of the Introduction of Restrictive Measures Caused by the Spread of Covid-19 in Ukraine and the EU Brazilian Journal of Law and International Relations e-ISSN: 2316-2880 5575-3713S0188-1-RV.DOCX 2021-12-16 //v. 1, n. 34 (2022), P. 1-16, Relacoes Internacionais no Mundo Atual, e-ISSN: 2316-2880.
4. Мельничук О. Ф., Мельничук М. О., Павліченко І. М., Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану: Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2022, випуск 70.
URL: <file:///D:/OneDrive/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%2023%20%D0%BA%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%8F%202023/258225%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-594245-1-10-20220603.pdf>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#n37>.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>.
7. Сільченко С., Сербіна Д., Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання: Підприємство, господарство і право, 1/2021, URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/1/17.pdf>.
8. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу, Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 (зарєєстровано в Міністерстві юстиції України 06.07.2021 за № 886/36508), URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
9. Єрменчук Х., Нові реалії: дистанційна робота: URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA015204.

Abstract. *The article analyzes the advantages and risks of the remote form of work in modern realities.*

Key words: *remote work, homework, labor relations, employment contract, labor organization, workplace, balance of interests.*

ВИНЯТКОВІ ВИПАДКИ ПОШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

EXCEPTIONAL CASES OF EXPANDING THE SCOPE OF LABOR LAW STANDARDS

Луценко О.,

к.ю.н., доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Анотація. У цій науковій праці авторка аналізує деякі виняткові випадки поширення сфери дії норм КЗпП України на трудові та пов'язані з ними відносини щодо окремих категорій осіб. Більше цього, авторка встановила, що окрім винятків, КЗпП України містить і виключення із поширення сфери дії законодавства про працю на визначених категорій суб'єктів.

Ключові слова: сфера дії трудового права, винятки, виключення, суб'єкти трудових правовідносин, державні службовці, гіг-працівники.

Відповідно до ч. 1 ст. 3 КЗпП України [1] законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Однак це загальне правило має багато винятків, зокрема у цій же нормі встановлено, що особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю [1].

Більше цього, самим же КЗпП України [1] встановлено багато винятків щодо особливостей звільнення певних категорій осіб, зокрема ч. 4 ст. 40 КЗпП України [1] особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40, а також особливості застосування до них положень ч. 2 ст. 40, статей 42, 42-1, частин 1, 2 та 3 ст. 49-2, ст. 74, ч. 3 ст. 121 КЗпП України [1], встановлюються законом, що регулює їхній статус.

Відтак, багато спеціальних законів містять приписи щодо сфери дії законодавства про працю на регулювання трудових відносин із відповідними суб'єктами. Так, ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [2] визначає, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих наведеним Законом. Тобто мається на увазі, що загалом питання трудових відносин із державними службовцями регулюється спецзаконом, і лише ті аспекти, які не знайшли відображення у спецзаконі будуть врегульовуватися приписами КЗпП України [1]. У цьому контексті видається дивним, чому законодавець останнім часом КЗпП України [1] наповнює спецнормами, які стосуються окремих категорій працівників. Приміром, ч. 6 ст. 492 КЗпП України [1] визначає, що вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу» [2], здійснюється у порядку, визначеному цією статтею, з урахуванням таких особливостей:

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;

- у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу не застосовуються положення частини другої статті 40 цього Кодексу та положення частини другої цієї статті;

- не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо

запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [1].

Виникає справедливе запитання – чому ці особливості введені до змісту КЗпП України [1], а не до Закону України «Про державну службу» [2]? Адже саме Закон України «Про державну службу» [2] визначає, зокрема специфіку регулювання трудових відносин із держслужбовцями. Якщо законодавець у загальній нормі (ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [2]) визначає саме виняткові випадки поширення КЗпП України на трудові відносини із зазначеною категорією осіб, то чому вищенаведені приписи не з'явилися саме в Законі України «Про державну службу» [2], адже саме цей спецзакон мав би встановлювати специфікацію, зокрема вивільнення держслужбовців.

Якщо законодавець йде тим шляхом, щоб саме у КЗпП України [1] унормовувати особливості трудових відносин певних категорій осіб, то тоді слід доповнювати окремими главами, а не хаотично доповнювати окремими статтями різної спрямованості. КЗпП України [1] є актом, що встановлює єдність правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносинами, а в тому підході законодавця, що спостерігаємо наразі, прослідковується встановлення на рівні Кодексу диференціації, що в принципі допустимо, на мою думку, однак варто робити це послідовно, виважено, шляхом закріплення окремих спецглав. В іншому ж випадку, подібні спецнорми мають міститися саме у спецзаконі, який і покликаний регламентувати нюанси трудових відносин конкретно визначеної категорії осіб.

Іншим прикладом може бути Закон України «Про прокуратуру» [3], зокрема ст. 79, яка регламентує, що питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також умови оплати праці працівників секретаріату органу, що здійснює дисциплінарне провадження, умови їх побутового забезпечення і рівень соціального захисту визначаються КЗпП України [1], Законом України «Про державну службу» [2], Законом України «Про прокуратуру» [3] та іншими нормативно-правовими актами. У цій ситуації прослідковуємо, що винятковий випадок поширення КЗпП України в конкретно визначених питаннях саме на спецсуб'єкта.

Як бачимо із наведеного, КЗпП України [1] встановлює саме винятки поширення сфери дії його норм на певних суб'єктів. Однак Кодекс містить і виключення і це, зокрема ч. 4 ст. 3 КЗпП України [1] – «дія КЗпП України та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [4]. Прикладом виключення у цьому контексті є також п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП України [1] безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [4])».

Окрім цього, прикладом виключення є ч. 6 ст. 235 КЗпП України [1] – «при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [4]), орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи».

Прикладом виключення є і ч. 11 ст. 265 КЗпП України [1], яка виключає настання відповідальності, зокрема «не вважається фактичним допуском до роботи без оформлення

трудового договору (контракту) та не тягне відповідальність у вигляді штрафу, передбачену цим Кодексом, укладення гіг-контракту у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [4].

Виключення, на відміну від винятків, означають цілковите «виведення» із-під дії норм КЗпП України певної категорії осіб. Однак у випадку із гіг-працівниками не зрозуміло – чому саме в КЗпП України [1] слід було зазначати про таке «виведення», якщо норми не поширюються, то чому саме у Кодексі про це писати? Логічно зазначати про це як раз у спецзаконі, а у тому вигляді як зараз унормовано, це виглядає як перезасторога, оскільки ж насправді Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [4] вміщує безліч норм, які мають саме трудо-правову природу, і тому введення такої норми-виключення у КЗпП України ніби означає (натякає), що законодавець розуміючи, що гіг-контракти мають всі ознаки трудового, однак не хоче, щоб де-юре вважали договори із гіг-працівниками саме трудовими, адже де-факто вони мають саме таку природу.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. Офіційний вісник України. 2014. № 87. Ст. 2471.
4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. Офіційний вісник України. 2021. № 65. Ст. 4103.

Abstract. *In this scientific work, the author has analyzed some exceptional cases of the extension of the scope of the Labor Code of Ukraine to labor and related relations for certain categories of persons. Moreover, the author has established that, in addition to exceptions, the Labor Code of Ukraine also contains exclusions to the scope of labor legislation for certain categories of subjects.*

Keywords: *scope of labor law, exceptions, exclusions, subjects of labor relations, civil servants, gig workers.*

ВИНЯТКИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС

EXCEPTIONS IN LABOR LAW: GENERAL THEORETICAL ESSAY

Луценко О.,

к.ю.н., доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Анотація. У тезах розкривається сутність винятків у трудовому праві. Авторка доводить, що винятки у трудовому праві – це встановлені на законодавчому рівні приписи, що дозволяють альтернативний варіант лінії поведінки, та є інструментарієм трудового права, спрямованим на удосконалення правотворчості, оптимізацію правозастосування та забезпечення ефективності дії норм трудового права у цілому.

Ключові слова: винятки у праві, оціночні поняття, вичерпний список, виняткові випадки, виключні умови.

У загальному сенсі сутність винятків у праві полягає у можливості реалізації відмінного від уніфікованого правила, варіанта правового вирішення певної ситуації чи казуса. Винятки у трудовому праві можна назвати не лише прийомом юридичної техніки, але і правовим засобом правової регламентації.

Приміром, ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [1] визначає, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих зазначеним Законом. У такий казуїстичний спосіб законодавцю вдалося досягти конкретики щодо правового регулювання трудових відносин у сфері державної служби. Іншими словами, формулюючи таке правило-виняток досягається синтез форми (нормативний акт, який регулює) та змісту (норми-правила та норми-винятку). Тому правило і виняток знаходяться в діалектичній єдності, співвідносячись як ціле та його частина. З одного боку, загальне правило містить певні компоненти, включаючи як власне правило, так і виняток. З іншого боку, правило і виняток, по суті, і формують загальний магістральний припис, максимально повно охоплюючий конкретний аспект суспільних відносин.

Відповідно до ч. 4 ст. 17 КЗпП України [2] у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше. Тобто ця норма вміщує, по суті, два строки – перший – дія умов колективного договору протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, та другий – строк про який домовилися сторони. Перший строк – є нормою-правилом, а ось другий – нормою-винятком, адже може бути будь-яким строком залежно від домовленостей сторін відповідного колективного договору.

Вважаю, що винятки у трудовому праві по відношенню до конкретної норми-правила можна визначити у вигляді:

- вилучення із правила;
- доповнення до правила.

Перші є певними так би мовити «відхиленнями» від типізованих вимог нормативного характеру, тобто це винятки із конкретних імперативів, передбачених чинним законодавством. Приміром, п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» [3] встановлює, що особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 зазначеного Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. Тобто такі норми-вилучення так би мовити «виводять» з-під дії загального правила певних суб'єктів конкретних суспільних відносин, що підпадають під юрисдикцію цього правила.

Доповнення до правила встановлюють дещо іншу лінію регулювання певного питання, однак не підміняючи при цьому загального сенсу норми-правила. Приміром, ч. 2 ст. 24 КЗпП України [2] встановлює загальне центральне правило щодо вимог до кандидата під час працевлаштування, між тим для кожної професії та посади встановлюються свої кваліфікаційні вимоги щодо рівня освіти, стажу та інші особливі вимоги. Однак є і винятки-доповнення, наприклад, ДКХП Випуск 1 у п. 11 [4] встановлює, що особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на займаній посаді або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії. Відтак, такі доповнення є винятковими правилами, що насправді розширюють зміст магістральної норми-правила, розповсюджуючись тільки на окремих фахівців, які мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, а також мають відповідну рекомендацію атестаційної комісії.

Важливо підкреслити, що винятки і правила не можуть бути незалежними один від одного, позаяк винятки з'являються на основі правил та існують за рахунок правил: доки є правило, доти є виняток. Не правильно говорити про паралельну дію правила та винятку, адже неможливо відділити частину від цілого. Феномен винятків як раз і полягає у тому, що воно породжене із правила та діє в рамках правила, встановлюючи при цьому відмінний від привила варіант правового регулювання.

Винятки у трудовому праві впроваджують у правило певний припис, який дозволяє 1) відступити від центрального правила, 2) генерувати іншу, в порівнянні з правилом, лінію поведінки.

Цікавим є юридична природа вичерпного переліку як прояву режиму винятків у трудовому праві. Юридичний ефект вичерпного переліку може бути досягнутий тільки в тому аспекті, якщо він реально встановлює закритий список обставин, категорій осіб тощо, приміром, вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору, передбачених КЗпП України [2], адже в такому контексті досягається гарантований принцип стабільності трудових правовідносин. Хоча й тут маємо виняток, приміром, ст. 7 КЗпП України [2], яка встановлює виняткові категорії осіб, регулювання трудових правовідносин із якими має специфіку, зокрема праця осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, адже визначено, що для цих категорій осіб можуть встановлюватися додаткові (крім передбачених у ст. 41) підстави для припинення трудового договору за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.).

У той же час, наявність відкритого, невичерпного переліку теж є винятком у трудовому праві, що встановлює специфічні умови для настання певної події чи вчинення дій. Так, наявність поважних причин для звільнення за власним бажанням працівника може стати причиною для зменшення двотижневого строку попередження про таке звільнення. Тобто знову ж таки маємо справу із винятковими випадками, які матимуть юридичні наслідки, а відтак, і вимагають саме такої правової регламентації, адже передбачити саме вичерпний перелік поважних причин у принципі неможливо, позаяк це оціночне поняття. Однак чи можна абсолютно всі винятки у трудовому праві вважати оціночними поняттями? На моє переконання, ні, адже оціночні поняття вводяться, щоб врахувати всі можливі обставини для кожної конкретної ситуації, що на практиці дуже часто заздалегідь прорахувати не завжди видається можливим. Саме тому розпливчатість змісту оціночних понять не дає єдино-допустимого варіанту розвитку подій, а завжди передбачається свобода вибору, можливість інтерпретації норми, виходячи із конкретних наявних у визначеній ситуації обставин, що у багатьох випадках орієнтовано саме на правосвідомість та правозастосування. Тому наявність оціночних понять у законодавстві про працю, з одного боку, дає можливість максимально точно і правильно реагувати на будь-яку ситуацію, яка склалася у практичній дійсності, але з іншого боку –

дозволяє індивідуально врегулювати певне питання, зокрема і на локальному рівні. А ось винятки у трудовому праві не означають свободу вибору чи розсуд під час правозастосування, тому не всі винятки у трудовому праві є оціночним поняттями.

Винятками у трудовому праві є також установлення особливих умов, наприклад, ст. 100 КЗпП України [2] передбачає, що на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Тобто передбачені виняткові особливі умови, за яких працівник матиме право на підвищений рівень заробітку.

Таким чином, винятки у трудовому праві – це встановлені на законодавчому рівні приписи, що дозволяють альтернативний варіант лінії поведінки. Норма-виняток завжди пов'язана із нормою-правилом, а відтак вони є парними категоріями, що детерміновано їх взаємообумовленістю, адже винятки можуть бути тільки із правил. Винятки у трудовому праві корелюються із магістральним приписом і можуть бути як виключними випадками/умовами, або ж доповненнями. Виключення «виводять» з-під дії правила певних суб'єктів, що підпадають під юрисдикцію, встановлюючи виняткові умови правового регулювання, а доповнення встановлюють додаткові умови, що дозволяють відступити від правила, реалізувавши інший варіант лінії поведінки. Винятки у трудовому праві є інструментарієм трудового права, адже є особливим прийомом юридичної техніки, засобом спрямованим на удосконалення правотворчості, оптимізацію правозастосування та забезпечення ефективності дії норм трудового права у цілому.

Література

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Офіційний вісник України. 2014. № 87. Ст. 2474.
4. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Мінпраці України від 29.12.2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> (дата звернення 10.05.2023)

Abstract. *Theses reveal the essence of exceptions in labour law. The author proves that exceptions in labour law are prescriptions established at the legislative level, which allow an alternative version of the line of behavior and are an instrument of labor law aimed at improving law-making, optimizing law enforcement, and ensuring the effectiveness of labour law norms in general.*

Keywords: *exceptions in the law, evaluative concepts, exhaustive list, exceptional cases, exceptional conditions.*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

FEATURES OF THE APPLICATION OF SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Нестеренко Д.,

*Заступник генерального директора
Акціонерного товариства «Українські енергетичні машини»*

Анотація. У тезах названо основні особливості призупинення дії трудового договору, які визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. Наголошено на тому, відповідні особливості обумовлені розумінням призупинення дії трудового договору як трудо-правової категорії та обумовлюється виключно нормами загального та спеціального трудового законодавства у період дії воєнного стану в Україні. Вченим представлено перелік таких особливостей застосування призупинення дії трудового договору.

Ключові слова: призупинення, трудовий договір, працівник, роботодавець, воєнний стан.

Призупинення дії трудового договору – це новий формат регулювання трудових правовідносин в Україні, виникнення якого обумовлено проведенням активних бойових дій на території нашої держави та військовою агресією РФ по відношенню до України. Введення в дію поняття «призупинення дії трудового договору» дозволило швидко та, на нашу думку, ефективно вирішити питання особистої безпеки працівників, соціальної незахищеності та вразливості працівника та роботодавця в тих умовах, які стали для України новими та складними – умовами воєнного стану. Призупинення дії трудового договору вирішило ряд проблем роботодавців, а працівники отримали додаткові гарантії щодо безперешкодного повернення на попереднє місце роботи у майбутньому після скасування воєнного стану.

Варто зазначити, що досліджуючи норми профільного закону - Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [1], яким закріплено правове регулювання питання призупинення дії трудового договору, можна виділити особливості застосування призупинення дії трудового договору. Ці особливості не є чітко вираженими, а їх закріплення або ж не здійснюється взагалі, або ж закріплюються окремі елементи, які в повній мірі розкриваються лише після системного аналізу правових норм у сукупності. Отже, основними особливостями застосування призупинення дії трудового договору також варто назвати:

1) чітко визначено підстави для застосування призупинення дії трудового договору. Так, у відповідності до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX» [1] основними підставами для призупинення дії трудового договору є: а) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; б) працівник не може виконувати роботу. При цьому ключовим у вказаних підставах є саме неможливість виконання обов'язків, які покладені на осіб для виконання ними своєї трудової функції;

2) регламентація дій сторін щодо узгодження призупинення дії трудового договору нормативно чітко не визначена. Поряд із чітким визначенням підстав для застосування призупинення дії трудового договору зазначимо, що наведеним вище законом чітко не регламентовано відповідний алгоритм дій як працівника, так і роботодавця щодо призупинення дії трудового договору. Якщо ж проводити певну аналогію із іншими інститутами трудового законодавства, як наприклад «звільненням особи», «припиненням трудового договору», оформленням простою тощо, то варто говорити про необхідність вчинення певних активних дій як з боку працівника, так і з боку роботодавця, спрямованих на оформлення правовідносин у форматі призупинення дії трудового договору. Активними діями у вказаному контексті варто назвати здійснення волевиявлення сторін щодо призупинення дії трудового договору, прийняття

певного рішення за ініціативою працівника роботодавцем, складання відповідних процедурних документів тощо.

Так, ініціатива на оформлення призупинення дії трудового договору може здійснюватися як зі сторони працівника, так і роботодавця. Але процес формулювання такої ініціативи є для сторін різним. Фактично, мова йде про необхідність дотримання певних процедур діловодства та документування з боку працівника і роботодавця. Так, для працівника обов'язковим є написання відповідної заяви про призупинення дії трудового договору, яка підлягає реєстрації та розгляду. На роботодавця, в свою чергу, покладено обов'язок розглянути вказану заяву. Окремо наголосимо й на тому, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX» [1] не вказано строку розгляду заяви працівника, що, на нашу думку, в умовах воєнного стану та небезпеки для життя та здоров'я особи є недоліком та може суттєво вплинути на стан особистої безпеки працівника. Наступним кроком з боку роботодавця є детальний розгляд заяви працівника та визначення можливостей її задоволення чи відхилення, тобто прийняття по ній рішення. Так, роботодавець при розгляді заяви має переконатися у тому, що він дійсно та реально не може надавати працівникові роботу через воєнний стан в Україні. Це означає встановлення роботодавцем абсолютною неможливості надання ним та виконання працівником роботи на певному підприємстві, установі, організації. Якщо ж роботодавець виключає абсолютну неможливість надання ним роботи для працівника, то він має про це повідомити працівника, аргументувати свою відмову, мотивуючи відсутністю підстав для призупинення дії трудового договору. Але, знову ж таки, закон не говорить про форму такого повідомлення: усна чи письмова.

Якщо ж ініціатива про призупинення дії трудового договору походить від роботодавця, то написання заяви не вимагається, а призупинення дії трудового договору оформляється наказом. Незгода працівника із ініціативою роботодавця може виражатися в оскарженні працівником наказу про призупинення дії трудового договору;

3) видання наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору у випадку досягнення відповідної згоди між працівником та роботодавцем. Оформлення призупинення наказом здійснюється незалежно від того, хто був ініціатором призупинення дії трудового договору. Наказ має бути індивідуальним, тобто містити відомості виключно по одному працівнику, оскільки, у відповідності до вимог закону, останній містить багато персональних даних особи. Це є важливим, оскільки такий наказ може стати й предметом трудового спору та розгляду справи в суді. Статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX» закріплено детальний перелік того, що має містити наказ [1] – це інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору;

4) особливий порядок погодження наказу про призупинення дії трудового договору відносно окремих категорій працівників. Нормами закону закріплено, що наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні) [1];

5) запис про призупинення дії трудового договору до трудової книжки не вноситься. У відповідності до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 р. № 58 при прийнятті особи на роботу здійснюється відповідний запис у трудову книгу [2]. Питання про внесення певних записів про призупинення дії трудового

договору до трудових книжок працівників законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [1], не врегульовано, а лише вказано про необхідність видання відповідного наказу про призупинення дії трудового договору. Зміни до норм статті 48 Кодексу законів про працю України щодо необхідності внесення запису про призупинення дії трудового договору також не вносились [3]. Враховуючи те, що призупинення дії трудового договору не є звільненням особи, а також на підставі системного аналізу наведених вище норм, можна в цілому говорити про те, що внесення запису про призупинення дії трудового договору до трудової книги є непотрібним;

6) особливим є порядок організації діловодства з питань трудових відносин при призупиненні дії трудового договору. У період дії воєнного стану оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці, сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [1];

7) до моменту призупинення дії трудового договору із працівником роботодавець має здійснити розрахунок всіх належних працівнику коштів, в тому числі й різноманітних додаткових та стимулюючих виплат. Фактично це означає, що після оформлення призупинення дії трудового договору із працівником, роботодавець не повинен мати ніякого фінансового боргу перед працівником;

Як висновок зазначимо, що призупинення дії трудового договору має досить важливу соціальну мету - збереження життя та здоров'я працівника та характеризується рядом важливих особливостей, які індивідуалізують такі трудові відносини із працівником. Нормами законодавства на сьогодні не охоплено в повному обсязі весь процес регулювання призупинення дії трудового договору, мають місце окремі прогалини. Проте, незважаючи на це все ж варто правильно та вчасно визначати пріоритети в умовах воєнного стану, тому формулювання норми про призупинення дії трудових правовідносин із всіма особливостями, які характеризують застосування такого формату взаємовідносин працівника та роботодавців, вважаємо, є доцільним та своєчасним.

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 31. Стор. 40. Стаття 1634.
2. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року N 58. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/REG110?an=1>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР 1971. Додаток до N 50.
4. Про трудові книжки працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. N 301. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kmp93301>.

Abstract. *The main features of the suspension of the employment contract, which are determined by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" dated 03/15/2022 No. 2136-IX, are named in theses. It is emphasized that the relevant features are due to the understanding of the suspension of the employment contract as a labor law category and is conditioned exclusively by the norms of general and special labor legislation during the period of martial law in Ukraine. Scientists have presented a list of such features of the application of the suspension of the employment contract.*

Key words: *suspension, employment contract, employee, employer, martial law.*

ДО ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

ON THE ISSUE OF SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Отовчиць С.,

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня
вищої освіти*

кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

orcid.org/0009-0009-9647-8538

Анотація. Дослідження присвячено проблемним питанням позасудового порядку розв'язання колективного трудового спору (конфлікту). На підставі аналізу міжнародних норм та чинного законодавства автором доводиться, що примирно-арбітражний порядок вирішення колективних трудових спорів не свідчить про обмеження доступу до правосуддя, а є дієвим механізмом забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів.

Ключові слова: *непозовне провадження, конфлікт інтересів, конфлікт права, примирно-арбітражний порядок.*

Актуальною проблемою сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), яке, відповідно до частини другої ст. 2 КЗпП України, належить до основних прав працівника.

У сучасних соціально-економічних умовах в Україні зберігається тенденція до збільшення кількості колективних трудових спорів (конфліктів). Заслуговує на увагу розпочата НСПП широка дискусія із залученням соціальних партнерів, експертів, науковців та практиків у цій сфері щодо вироблення нової моделі вирішення колективних трудових спорів. Актуальність даного питання підтверджується тим, що на розгляді КСУ перебуває клопотання щодо перевірки на відповідність Конституції України абз. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)» (далі Закон) [1]. Суб'єкт права на конституційну скаргу заявив, що оспорюваними приписами ст. 7 Закону врегульовано виключно позасудовий порядок розв'язання колективного трудового спору (конфлікту). На його переконання, оспорювані приписи Закону не відповідають ч. 3 ст. 8, частинам 2, 6 ст. 55, ст. 64, ч. 3 ст. 124 Конституції України, оскільки «звужують обсяг прав визначених цими статтями, зокрема право на судовий захист».

Юридичне забезпечення одного з основних трудових прав працівників – права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку – здійснюється міжнародно-правовими актами та актами національного трудового законодавства.

Законодавче визначення поняття колективних трудових спорів (конфліктів) дозволяє зрозуміти, до яких конкретно спірних питань можливим є застосування специфічних способів вирішення цих спорів, включаючи страйк.

У Великій українській юридичній енциклопедії Г.І. Чанишева визначає колективні трудові спори (конфлікти) як 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 в установленому законом порядку [2, с.259].

Складовою механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є примирно-посередницька процедура, що на сьогодні є основною стадією вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів) за законодавством України

Примирні процедури як засіб вирішення колективних трудових спорів застосовуються практично в усіх країнах. Як відзначають Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека, у світовій практиці

найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином [3, с.169].

Для розв'язання колективного трудового спору Законом № 137/98 передбачений досудовий порядок його врегулювання шляхом застосування примирних процедур, зокрема, розгляд колективного трудового спору з питань, передбачених у даному разі пунктом «б» ст. 2 цього Закону (розбіжності щодо змін колективного договору), здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 цього ж Закону, – трудовим арбітражем.

Колективний трудовий спір є спором непозовного провадження, адже у даному разі відсутнє порушення прав або свобод сторін трудових правовідносин, натомість простежується зіткнення інтересів останніх. У цьому конкретному випадку для розв'язання конфліктної ситуації застосовуються примирні процедури, правовий механізм і послідовність реалізації яких визначено Законом.

Конструкція «юридичного спору» (спору про права), закладена у чинній редакції ч. 3 ст. 124 Конституції, є передумовою права на звернення до суду за судовим захистом. В актах МОП містяться норми, що стосуються механізму примирення, посередництва і арбітражу для вирішення колективних трудових спорів. При розробці Закону нормотворець керувався Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу, норми якої закликають держави створювати органи по добровільному примиренню з метою сприяння попередженню і вирішенню трудових конфліктів [4].

Європейська соціальна хартія (переглянута) у ст. 6 зобов'язує сторони сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів [5].

Особливістю національної моделі колективних трудових спорів (конфліктів) є віднесення до останніх не тільки спорів про інтереси, а й спорів про права (відповідно до ст. 2 Закону – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю).

У багатьох зарубіжних країнах загальноприйнятною є класифікація трудових спорів на конфлікти інтересів (економічні колективні трудові конфлікти) та конфлікти права (юридичні).

Узагальнюючи практику вирішення трудових спорів у різних країнах, Адміністративна рада Міжнародного бюро праці дійшла висновку, що примирення, посередництво і арбітраж є найбільш широко поширеними способами вирішення економічних спорів.

Економічні колективні трудові спори (спори про інтереси) виникають без порушення прав сторони, яка висуває вимоги виключно внаслідок її незадоволення тими умовами у сфері праці, що існують на момент виникнення спору. Частіше за все процедури їх вирішення полягають у тому, що третя сторона надає працівникам і роботодавцям допомогу в проведенні переговорів.

Головний принцип, який покладено в основу вирішення спорів про право, тобто спорів, пов'язаних із дійсним або передбачуваним порушенням юридично обов'язкового правового акта, на думку фахівців АР МБП, полягає в тому, що якщо ці спори не врегульовані за допомогою переговорів, то вони повинні вирішуватися у судовому порядку або арбітрами, а не за допомогою страйків, оскільки пов'язані із визначенням існуючих прав і обов'язків [2, с. 264].

У Доповіді АР МБП на 262-й сесії відзначалось, що спори про право – це такі спори, які виникають у зв'язку із застосуванням або тлумаченням положення, включеного у трудовий договір, колективний договір або законодавство; спори про інтереси – це такі спори, які виникають у зв'язку зі зміною існуючих прав і обов'язків, перш за все в рамках колективних переговорів.

Чинним законодавством України не передбачено вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) про право, тобто спорів про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю, в судовому порядку. Замість звернення до суду сторони колективного трудового спору (конфлікту) для захисту порушених

прав мають вдаватися до примирних процедур. Це виправдано у разі розбіжностей під час ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, встановлення нових або зміни існуючих умов праці.

Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом передбачений у таких випадках:

- розгляд заяви роботодавця про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону);
- розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 Закону);
- оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 7 ст. 20 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частини 2 і 4 ст. 42 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Таким чином, колективний трудовий спір (конфлікт), визначення якого закріплено у ст. 2 Закону, частково має ознаки юридичного спору, а саме коли йдеться про формулювання пунктів «в» і «г» у нормах цієї статті: колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Якщо колективний трудовий спір (конфлікт), визначений Законом, не має ознак юридичного спору, тобто коли йдеться про розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди (тобто йдеться про норми, закріплені у пунктах «а» і «б» ст. 2 Закону), то на ці випадки не поширюється юрисдикція судів і для врегулювання конфліктної ситуації, на виконання низки міжнародних актів, ратифікованих Україною, застосовуються примирно-третейські процедури (послідовний розгляд спору примирною комісією, а в разі неприйняття рішення останньою у встановлені строки – трудовим арбітражем).

Відповідно до міжнародної практики, примирно-арбітражний порядок вирішення колективних трудових спорів не свідчить про обмеження доступу до правосуддя. Право на доступ до суду не є абсолютним. Воно може бути врегульоване національними процедурами для забезпечення ефективності відправлення правосуддя.

Література

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 20.04.2023).
2. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 776 с.
3. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса: Фенікс, 2016. 196 с.
4. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text(дата звернення 20.04.2023).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення 20.04.2023).

Abstract. *The research is devoted to problematic issues of the out-of-court procedure for resolving a collective labor dispute (conflict). Based on the analysis of international norms and current legislation, the author proves that the conciliation and arbitration procedure for resolving collective*

labor disputes does not indicate a limitation of access to justice, but is an effective mechanism for ensuring the right to resolve collective labor disputes.

Key words: *non-suitable proceedings, conflict of interests, conflict of law, conciliation and arbitration procedure.*

ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AS A SOURCE OF SOCIAL SECURITY LAW

Петросян К.,

здобувачка 3 курсу третього (освітньо-наукового) рівня ВО

спеціальності 081 «Право»,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,

Київ, Україна

<https://orcid.org/0000-0003-4624-1750>

Анотація. У статті здійснено дослідження сутності Європейської соціальної хартії (ЄСХ) в системі джерел права соціального забезпечення та відзначено базовість цього документу для визначення стандартів соціальних та економічних прав. Проведено аналіз ухвалених Україною документів на виконання ратифікованих положень ЄСХ. Досліджено зобов'язання України щодо виконання обов'язкових статей ЄСХ, в тому числі у сфері соціального забезпечення. Констатовано про потребу подальшої реалізації закріплених ЄСХ прав, узгодження національного законодавства і практики з положеннями Хартії, а також продовження процесу імплементації ЄСХ з метою реформування законодавства України в соціальній сфері.

Ключові слова: Європейська соціальна хартія, соціальне забезпечення, Європейські стандарти, соціальні права, соціальний захист.

Вступ. 23 червня 2022 року лідери 27 країн-членів Європейського Союзу ухвалили історичне рішення про надання Україні статусу кандидата на членство в Європейському Союзі, що офіційно запускає процес набуття нашою країною членства в ЄС. Таке рішення є сигналом солідарності європейської родини з Україною, яка наразі бореться із агресором за свою незалежність, свободу та європейські цінності. Саме на цінностях ґрунтується світогляд Європейського Союзу, якими є: верховенство права, рівність, повага до людської гідності, повага до прав людини, свобода та демократія.

Відповідно до Основного Закону Україна проголосила себе соціальною державою, метою якої є забезпечення гідного існування всіх громадян, що в свою чергу досягається через соціальну політику країни. З огляду на європейський інтеграційний курс нашої держави особливого значення наразі для України набувають європейські акти. В контексті забезпечення прав людини фундаментальною міжнародною угодою звісно ж являється Європейська конвенція з прав людини. Водночас, Європейська конвенція стосується громадянських прав людини, тоді як базовим документом у сфері соціально-економічних прав становить Європейська соціальна хартія (ЄСХ).

Ця Хартія має важливе значення, оскільки визначає соціальну орієнтацію економічного розвитку європейських держав, до чого має прагнути Україна. Тому ратифікація Україною ЄСХ (переглянутої) створює нові можливості імплементації міжнародних стандартів у сфері соціального захисту задля створення відповідних правових механізмів захисту загально визнаних прав і свобод людини у сфері соціального забезпечення.

Постановка проблеми. Статтею 46 Конституції України гарантується право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [1, ст. 46]. Разом з тим Україна, проголосивши себе соціальною державою із гарантуванням права громадян на соціальний захист, не взяла на себе зобов'язання щодо виконання у повному обсязі обов'язкової статті 12 ЄСХ щодо соціального забезпечення.

Неприєднання України до цієї обов'язкової статті ЄСХ, свідчить про необхідність реформування системи соціального захисту та приведення її у відповідність до Європейських стандартів. Саме тому актуальним є дослідження сутності ЄСХ як джерела права соціального забезпечення з метою підвищення ефективності національної системи соціального захисту громадян.

Виклад основного матеріалу. Вперше ЄСХ було ухвалено у 1961 році у м. Турині у зв'язку із потребою вирішення низки соціальних завдань державами членами Ради Європи. Однак процес реалізації положень Хартії зумовив її подальший перегляд та відповідно реформування, зокрема у 1996 році, після ухвалення Хартії (переглянутої). На сьогодні 43 із 47 держав-членів Ради Європи ратифікували ЄСХ (8 держав підписали Хартію 1961 року і 35 держав, серед яких і Україна, підписали Хартію (переглянуту). Переглянута Хартія містить найбільш широкий, загально визнаний державами-членами Ради Європи перелік соціальних та економічних прав людини, а також передбачає більш широку варіантність вибору зобов'язань для Договірних Сторін [2, с. 7].

Відмінністю ЄСХ від інших правозахисних угод є можливість її часткової ратифікації, тобто держава сама визначає, які саме пункти конкретної статті вона обирає для ратифікації. Україна ратифікувала ЄСХ (переглянуту), у відповідності до положень якої кожна Сторона зобов'язується: вважати для себе обов'язковими принаймні шість із дев'яти статей цієї Хартії, зокрема статті 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 і 20, а також додаткову кількість статей або пунктів Хартії, які вона може визначити, за умови, що загальна кількість статей або позначених цифрами пунктів, які вона вважає обов'язковими для себе, становить не менше 16 статей або 63 позначених цифрами пунктів [3].

За приписами Закону України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» наша країна взяла на себе зобов'язання щодо виконання не всіх її статей і положень та не ратифікувала три з дев'яти обов'язкових статей, зокрема це: стаття 12 (право на соціальне забезпечення, стаття 13 (право на соціальну та медичну допомогу) і стаття 19 (право трудящих-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу) [4]. Позитивним кроком у сфері соціального забезпечення можемо відзначити прийняття Верховною Радою України 17.05.2017 Закону України «Про внесення зміни до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», за яким Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для неї пункти 3 та 4 статті 12 ЄСХ (переглянутої), зокрема: докладати зусилля для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень, а також вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод для забезпечення рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Договірних Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення [5].

Беззаперечно, що ратифікація Україною ЄСХ (переглянутої) сприяє розвитку національної політики у сфері соціального забезпечення відповідно до європейських норм та стандартів і з цього часу положення ЄСХ (переглянутої) стали частиною національного законодавства у відповідності до вимог статті 9 Конституції України. Отже, всі ратифіковані положення автоматично включені у внутрішнє законодавство України й можуть розглядатися як джерело права.

Нагляд за виконанням правових зобов'язань, що містяться у Хартії, здійснюється Європейським комітетом з соціальних прав, який одночасно здійснює і контроль за дотриманням Хартії. Це відбувається через процедуру колективного оскарження та звітування (національні доповіді), в тому числі про правову відповідність національного законодавства положенням Хартії і практичну її реалізацію, із наданням статистичних відомостей по відповідним питанням [6, с. 90-95]. В цьому контексті зауважимо, що Україна ще не ухвалила Протокол про колективне оскарження від 1995 року, хоча це слугувало б превентивною мірою запобіганню порушень у майбутньому. Що стосується системи доповідей, то вони мають подаватися за 4 тематичними групами, кожного року за однією темою: 1) зайнятість, професійне навчання та рівні можливості; 2) охорона здоров'я, соціальне забезпечення і соціальний захист; 3) трудові права; 4) діти, сім'я, мігранти. На сьогодні Україною подано Європейському комітету

з соціальних прав 7 доповідей, за розглядом багатьох положень з яких Комітет вимагав надання додаткової інформації [7].

Згідно Рекомендацій комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці за наслідками аналізу інформації за всіма ратифікованими Україною статтями Хартії, Європейський комітет із соціальних прав визнав, що ситуація в Україні станом на 2013 рік відповідає нормам Хартії за 19,2% пунктів, не відповідає за 10 пунктами (13,7%). Національна ситуація відповідає положенням Хартії лише за 2 пунктами (18,2%) за тематичною групою "Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист", 5 пунктами (25%) за тематичною групою "Трудові права", 7 пунктами (30,4%) за тематичною групою "Діти, сім'я, мігранти". Невідповідність положенням Хартії встановлено за 1 пунктом (9,1%) за тематичною групою "Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист", 4 пунктами (20%) за тематичною групою "Трудові права", 5 пунктами (21,7%) за тематичною групою "Діти, сім'я, мігранти". За 67,1% ратифікованих положень Хартії Європейський комітет із соціальних прав не визначився та запитав додаткову інформацію [8].

У своїх Рекомендаціях для України 2017 року за тематичною групою №2 «Охорона здоров'я, соціальне забезпечення та соціальний захист» ЄКСП встановив, що з 11 ситуацій: 1 – відповідає вимогам, 8 – не відповідають вимогам, 2 – потрібно більше інформації [9].

Зрозуміло, що в період повномасштабної війни проти України суттєвих змін на краще в питанні виконання державою своїх зобов'язань по ЄСХ (переглянутої) не вбачається, хоча впливова роль цього Європейського документу залишається незмінною. Погоджуємося з думкою Н.Б. Болотіної, що Україна недооцінює необхідну роботу щодо імплементації положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) у національне законодавство та практику. Більшість положень національних доповідей залишилися без правової оцінки Комітетом, оскільки потребують подання додаткової уточнюючої інформації [10, с. 41].

Поряд із цим після ратифікації ЄСХ (переглянутої) Україною було ухвалено кілька документів на виконання положень цього міжнародного договору. Зокрема, це розпорядження Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2007 року № 237-р та 14 травня 2015 року № 450-р «Про затвердження плану заходів щодо виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2007–2010 роки» і «Про затвердження плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки» відповідно.

Крім того, слід наголосити, що на виконання положень статті 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої) Україна 10.11.2016 підписала Європейський кодекс соціального забезпечення, який є орієнтиром для формування в Україні європейської моделі соціального забезпечення. Однак ухвалення відповідних актів та декларація своїх зобов'язань звісно що є недостатніми кроками задля приведення національного законодавства до вимог ратифікованих положень Хартії. Наразі дві частини статті 12 «Право на соціальне забезпечення», які закріплюють зобов'язання держав-сторін щодо створення або підтримки системи соціального забезпечення, підтримки системи соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні такому, що необхідний для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення, і далі не ухвалені Україною, як і не ратифіковано положення Хартії щодо порядку розгляду колективних скарг.

Станом на 2023 рік законодавство України в соціальній сфері все ще потребує реформування та продовження процесу імплементації ЄСХ. Оскільки процес виконання зобов'язань за Хартією триває, погоджуємося із думкою представника України у складі Європейського комітету соціальних прав А. Федорової, що «саме національні суди можуть бути рушійною силою в питанні реалізації в Україні положень ЄСХ», висловленою в рамках Юридичного лекторію СНУ імені В. Даля. І хоча наразі судді частіше застосовують положення ЄСХ, проте посилення на норми Хартії у судових рішеннях не такі розповсюджені як наприклад на положення Європейської конвенції з прав людини.

Висновки. ЄСХ є базовим документом в аспекті соціально-економічних прав, яку також в літературі називають сучасною соціальною Конституцією. У Конституції України проголошено

низку основних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів, а також найважливіші гарантії Європейської соціальної хартії [11, с.7]. Проте повне їх дотримання можливе лише за умов істотного наближення рівня життя в Україні до європейських стандартів. Тому до імплементації положень ЄСХ у національне законодавство та практику повинні бути спрямовані дії України, оскільки аналіз відповідності національного законодавства нормам ратифікованої ЄСХ (переглянутої) свідчить про віддалення норм національного законодавства від взятих на себе Україною міжнародних гарантій у сфері соціального забезпечення. Наявні актуальні проблеми соціального забезпечення в умовах широкомасштабної війни знижують можливості України в частині належного положень ЄСХ. Водночас, Україна виборює європейські цінності, а тому дотримання прав людини, в тому числі у сфері соціального забезпечення, повинно залишатися пріоритетним напрямком діяльності нашої держави на шляху до Європейської інтеграції.

Література

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР: за станом на 01.01.2020 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
2. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. М. Феськов ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 19 с.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» : Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2006, N 43, ст.418
5. Про внесення зміни до пункту 2 Закону України "Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)": Закон України від 17 травня 2017 року № 2034-VIII //Відомості Верховної Ради ((ВВР). – 2017. – № 24. – ст.279.
6. Мельник О. Європейська соціальна хартія у системі джерел права соціального забезпечення: теоретико-правовий аспект. Підприємництво, господарство і право. – 2018 - № 5. - С. 90-95.
7. Федорова А.Л. Зобов'язання України за Європейською соціальною хартією (переглянутою): юридичні наслідки в разі невиконання [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/149248646.pdf>
8. Рекомендації учасників слухань у комітеті на тему: "Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)": Рішення Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці 18.12.2013 протокол № 21 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/vr021450-13>.
9. Україна та Європейська соціальна хартія. Підписання, ратифікація й ухвалені положення [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://rm.coe.int/16805ac112>.
10. Болотіна Н. Б. Європейська соціальна хартія (переглянута) і Україна / Н. Б. Болотіна, М. М. Феськов // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 36-47.
11. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України // автореф. дис. канд. юрид. наук. – Одеса. – 2008. – 20 с.

Abstract. The article examines the essence of the European Social Charter (ESC) in the system of sources of social security law and notes the basic nature of this document for determining the standards of social and economic rights. An analysis of the documents adopted by Ukraine for the implementation of the ratified provisions of the ECHR was carried out. Ukraine's obligations to fulfill mandatory articles of the ECHR, including in the field of social security, were studied. It was stated that there is a need for further realization of the rights enshrined in the ECHR, harmonization of national legislation

and practice with the provisions of the Charter, as well as continuation of the process of implementation of the ECHR with the aim of reforming the legislation of Ukraine in the social sphere.

Key words: *European social charter, social security, European standards, social rights, social protection.*

ДЕЯКІ ПИТАННЯ «ТРАНСФОРМАЦІЇ» ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

SOME ISSUES OF THE «TRANSFORMATION» OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH UNFIXED WORKING HOURS

Свічкарьова Я.,

к.ю.н., доцентка,

доцентка кафедри трудового права України

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORSID: 0000-0002-6245-2526

Анотація. В науковій публікації розглянуто проблемні питання щодо вказаного у ст.21-1 Кодексу законів про працю України права працівника звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. Встановлено, що строк, після спливу якого у працівника виникає таке право, суперечить положенням Директиви (ЄС) 2019/1152; законодавцем не розроблено чіткого правового механізму реалізації даної норми, що, в свою чергу, негативно впливатиме на захист трудових прав працівників.

Ключові слова: нетипова зайнятість, трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

Під час дії воєнного стану чинне трудове законодавство зазнало значних змін та доповнень, зокрема в цей період було впроваджено нову форму нетипової зайнятості – «роботу за викликом», про яку майже десятиріччя велися жваві дискусії. Так, Верховна Рада України 18 липня 2022 року прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [1], нормами якого Кодекс законів про працю України [2] (далі – КЗпП) було доповнено статтею 21-1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом». Відповідно ч.1 вказаної статті – «трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею». На думку науковців «...законодавець, вносявши зміни до трудового законодавства, не мав на меті категоричне реформування трудових відносин, затверджуючи новий постійно діючий вид трудового договору, а лише надання суспільству інструменту для більшої легалізації трудових відносин в умовах війни при нестабільних робочих процесах» [3, с.85].

Слід зазначити, що питанням правової регламентації трудового договору з нефіксованим робочим часом приділяли увагу такі науковці, як: Н. Вапнярчук, В. Гніденко, В. Жернаков, Г. Капліна, О. Прилипко, О. Серeda, А. Юшко, О. Ярошенко та ін. Разом з тим, деякі аспекти цього договору потребують аналізу та уточнення.

На нашу думку, не зовсім зрозумілою є правова конструкція щодо права працівника на звернення до роботодавця з вимогою укладання трудового договору на умовах загальновстановленого графіка роботи, яка закріплена у ч.17-19 ст.21-1 КЗпП. Так, «...працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці. За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов’язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір. У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з

відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу».

Зазначимо, що подібні норми містяться у Директиві (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [4] (далі – Директива), яка була прийнята з метою забезпечення розвитку нових форм зайнятості, надання працівникам нових мінімальних прав, для заохочення і гарантування належного рівня прозорості, безпеки та передбачуваності щодо їхніх трудових відносин і умов праці, з підтриманням обґрунтованої адаптованості ринку праці та гнучкості нетипових форм зайнятості. Як слушно зазначають О. Середя та А. Юшко «..відсутність стабільних трудових відносин, непередбачуваність розподілу робочого часу, нерегулярні та незначні доходи негативно впливають на соціально-економічне становище працівників, адже не дають їм упевненості й визначеності на майбутнє» [5, с.277].

Отже, ст.12 Директиви містить положення щодо можливості працівника перейти на іншу форму зайнятості. Так, у п. 1 йдеться про те, що «Держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов випробний термін (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею. У п.2. зазначено, що Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець надав обґрунтовану письмову відповідь, згадану в пункті 1, у місячний термін із дати подання вимоги. Що стосується фізичних осіб, які виступають роботодавцями, та мікро-, малих або середніх підприємств, держави-члени можуть передбачити збільшення цього строку максимум до трьох місяців, а також надання усної відповіді на наступний аналогічний запит, поданий цим самим працівником, якщо обґрунтування відповіді щодо ситуації даного працівника залишається без змін».

Як бачимо, ст.12 Директиви гарантує право працівнику, який має принаймні шість місяців роботи у того ж самого роботодавця, вимагати перехід на форму зайнятості з більш передбачуваними та захищеними умовами праці. Однак, у ст.21-1 КЗпП таке право з'являється у працівника лише після відпрацювання дванадцяти місяців. Таким чином, законодавець закріпив лише одну умову для звернення працівника – відпрацювання понад дванадцять місяців. Щодо обов'язку роботодавця укласти (або відмовити в укладанні)

такого договору – законодавець залишив це питання цілком на розсуд роботодавця, лише зобов'язуючи останнього надати «обґрунтовану» письмову відповідь працівнику у встановлений строк. Фахівці Міністерства економіки України у «Коментарі до Закону України від 18 липня 2022 року №2421-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом»» [6] дотримуються такої позиції: «...якщо у роботодавця на момент звернення працівника з відповідною вимогою наявні вакантні посади на умовах строкового або безстрокового договору, роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір. Водночас законом встановлено можливість роботодавця надати працівникові в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір. Обґрунтованість такої відповіді має оціночний характер і в кожному конкретному випадку залежить від наявних обставин, що склалися в такого роботодавця». Отже, реального обов'язку укласти «звичайний» трудовий договір (навіть при наявності вакантної посади) у роботодавця не виникає. У зв'язку з цим, слушною є думка про те, що «...трудова угода з нефіксованим робочим часом не має перспектив посісти конкуруюче місце із звичайним трудовим договором, а характеризується більше як тимчасовий вид угоди на певний «перехідний період» [3,с.84].

Щодо «обґрунтованості» відмови роботодавця укласти трудовий договір з працівником, слід вказати на те, що «вона має оціночний характер» [6], однак деякі правознавці вважають, що при визначенні такої «обґрунтованості» «..можна спробувати використати положення ст.22

КЗпП України, які передбачають що необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу є відмова без будь яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом» [7].

Крім того, законодавцем не передбачено правового механізму «трансформації» трудового договору з нефіксованим робочим часом в «звичайний» трудовий договір у разі згоди роботодавця його укласти. У зв'язку з чим виникає питання: чи повинен бути припинений трудовий договір з нефіксованим робочим часом або можна змінити його умови, виклавши його у новій редакції?

Отже, на нашу думку, законодавство потребує удосконалення в частині відповідних розробок дійового правового механізму «трансформації» трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Література

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18 липня 2022 року, № 2421-IX. Голос України. 2022. № 162.

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 січня 1971 року, № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (зі змінами).

3. Борівська В. М., Т.В. Михайліна. Правовий аналіз особливостей укладення та виконання трудового договору з нефіксованим робочим часом. Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. Вінниця.2022. Вип.14. Т.2. С.82-85.

4. Директива (Євросоюз) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 р. про створення прозорих та передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_748901/lang--uk/index.htm (дата звернення 08.05.2023 р.).

5. Серeda О., Юшко А. Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. Разд.2.гл.2.3. С.253-286.

6.Коментар до Закону України від 18 липня 2022 року №2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». URL:<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=bcdf0d5-af84-4cda-99de391738b1790c&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchik> (дата звернення 07.05.2023 р.).

7. Робота з нефіксованим робочим часом: які правила? URL: <https://kmp.ua/uk/analytics/infoletters/non-fixed-working-hours-employment-what-are-the-rules/> (дата звернення 07.05.2023 р.).

Abstract. *The scientific publication examines problematic issues regarding the employee's right specified in Article 21-1 of the Labor Code of Ukraine to apply to the employer with the requirement to conclude a fixed-term or open-ended employment contract under the terms of the employer's generally established work schedule with appropriate remuneration. It was established that the period after which the employee has such a right is contrary to the provisions of Directive (EU) 2019/1152; a clear legal mechanism for the implementation of this norm has not been developed, which, in turn, will negatively affect the protection of the labor rights of employees.*

Key words: *atypical employment, employment contract with non-fixed working hours.*

ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ МЕДІАЦІЇ

ON THE QUESTION OF THE PRINCIPLES OF MEDIATION

Середа О.,

д.ю.н., професорка,

завідувачка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

orcid.org/0000-0002-8252-1963

Анотація. У роботі досліджується сутність та соціальне призначення медіації, що розкриваються та конкретизуються саме у її принципах. Наголошується, що принципи медіації, по-перше, відбивають її конкретні характеристики, зумовлені закономірностями суспільного розвитку; по-друге, в них втілюється суб'єктивне сприйняття медіації членами суспільства: їх моральні та правові погляди, вимоги, переконання.

Ключові слова: позасудове вирішення, трудові спори, медіація, правові принципи.

Інтеграція нашої держави до європейського правового простору передбачає впровадження відповідних положень і концепцій у національне трудове законодавство.

Під час реформування організації та функціонування правової системи важливим є впровадження адекватних і привабливих процедур позасудового вирішення трудових спорів. Як альтернативний процес врегулювання спорів, медіація розвивається в Україні вже більше 20-ти років. Застосування медіації є корисною для вирішення багатьох конфліктах, а особливо тих, що чутливі до збереження стосунків і ризиків репутаційних втрат (сімейних, комерційних, трудових тощо). Медіація може бути застосована незалежно від того, чи знаходиться справа у суді (досудова, післясудова, позасудова медіація та медіація в процесі судового розгляду спору). Разом із тим, незважаючи на існування певної історії становлення інституту медіації в Україні, справедливим буде відзначити, що на сьогоднішній день, малодослідженими залишається ціла низка аспектів, зокрема тих, що пов'язані із процедурою медіації при вирішенні трудових спорів в Україні.

Положення міжнародно-правових актів засвідчують велику роль, якою наділяється інститут медіації. У Директиві 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи зазначається, що медіація – це структурований процес, незалежно від його назви або посилання на нього, за допомогою якого дві або більше сторін спору намагаються самостійно, на добровільній основі, досягти згоди для вирішення спору за підтримки медіатора [1]. Вітчизняний законодавець 16 листопада 2021 р. прийняв Закон України «Про медіацію» № 1875-ІХ, дія якого поширюється на запобігання та врегулювання, у тому числі, трудових спорів [2]. Слід наголосити, що відсутність відповідної законодавчої бази, яка б регулювала процедуру медіації була тривалий час одним із чинників, який гальмував розвиток даної процедури. Це могло призводити до того, наприклад, що навіть тоді, коли конфліктна ситуація передбачала медіацію у якості найкращого способу її вирішення, така прогалина впливала на вибір сторін скористатися традиційним судовим розглядом. Наявність стабільного законодавства однозначно буде сприяти формуванню довіри суспільства до альтернативних позасудових процедур врегулювання спорів і, як наслідок, розвитку медіації загалом.

Умовно можна говорити про формування двох моделей законодавчого регламентування медіації у європейських державах. Перша модель передбачає широке та деталізоване нормативно-правове забезпечення (регулювання) медіації. Даний підхід представляє певну зацікавленість щодо вичерпної правової визначеності у цій сфері, захисту прав споживачів, сприяння розвитку інституту медіації. Такий підхід притаманний законодавству Австрії. Друга модель стоїть на засадах нормативно-правової стриманості у регулюванні медіації (наприклад, законодавство Великобританії та Нідерландів). Дана модель характеризується обмеженням обсягом правових норм, які регулюють процедуру медіації, що зумовлено інтересами уникнення

обмеження мобільності та гнучкості медіації. Правове регулювання за такої моделі обмежується лише закріпленням принципів медіації, вимог до медіаторів, механізмів попередження зловживань. При цьому визначення алгоритмізації процедур медіації віднесено до самостійної компетенції організацій медіаторів.

Видається, український законодавець обрав саме другий підхід. Закон України «Про медіацію» не є громіздким, його зміст обмежується закріпленням принципів медіації (ст. 4-8), у Розділі II встановлюються правовий статус медіатора (вимоги, права та обов'язки, норми професійної етики, відповідальність та ін.), а Розділ III вже присвячений самій процедурі проведення медіації.

Запровадження та подальше функціонування інституту медіації є складним явищем, яке повинно будуватись на основі та за рахунок дотримання певних відправних начал, основоположних ідей, які у науковій літературі називають принципами.

У ст. 4 ЗУ «Про медіацію» зазначається, що медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації. Слід підкреслити, що сутність та соціальне призначення медіації розкриваються та конкретизуються саме у її принципах. З одного боку, принципи медіації відбивають її конкретні характеристики, зумовлені закономірностями суспільного розвитку. З іншого боку, в них втілюється суб'єктивне сприйняття медіації членами суспільства: їх моральні та правові погляди, вимоги, переконання.

Термін «принцип» тлумачиться як те, що лежить в основі певної теорії, вчення, науки, світогляду тощо; першооснова [3]. Принципи медіації - це основи, вихідні положення, загальні вимоги, ідеї конструктивної медіативної процедури, дотримання яких гарантує її учасникам вирішення конфлікту та примирення. На нашу думку, природа, організація, функціонування та ефективність процедури медіації вимагає від науки системного переосмислення її принципів. Система принципів медіації має розглядатися як один із критеріїв ефективної реалізації медіації.

Усі принципи медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів можна за характером поділити на: правові та неправові.

До правових принципів належить: добровільність медіативної процедури; рівність сторін у процесі медіації; диспозитивність (самостійність сторін) у процесі медіації; співробітництво сторін; конфіденційність; лімітивність повноважень медіатора (неможливість нав'язати сторонам певний спосіб вирішення їхньої суперечки); професійна багатопрофільність медіатора (посередник повинен мати певний набір професійних компетенцій у праві, психології, конфліктології, економіці тощо).

До неправових принципів можна віднести: сумлінність сторін конфлікту; неупередженість та нейтральність медіатора; персоніфікація процедури медіації (сторони та медіатор присутні особисто); принцип прямої взаємодії сторін; довіра сторін; толерантність медіативної діяльності.

Важливим принципом медіації є принцип добровільності. Відповідно до ст.5 ЗУ «Про медіацію», ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту (спору) шляхом проведення медіації.

Добровільність відображає саму ідею примирення, основну відмінність та перевагу альтернативної процедури за участю посередника порівняно з юрисдикційними механізмами. З одного боку, обов'язковість медіації не може принести позитивних результатів, адже це буде призводити до затягування строків вирішення спору, штучного збільшення кількості примирних процедур, при тому що кількість врегульованих суперечок залишатиметься сталою. При цьому, з іншого боку, на початкових етапах розвитку медіації слід інформувати учасників конфлікту про можливості та переваги медіації, а також стимулювати поширення застосування медіації. З цією метою припустимо, на нашу думку, деяке обмеження дії принципу добровільності, яке може виявлятися, наприклад, в обов'язковому проведенні інформаційних зустрічей сторін із медіатором. Важливим є оформлення в судах інформаційних стендів, які містили б інформацію про те, які саме суперечки можна врегулювати за допомогою медіатора, про місцезнаходження

організацій, які забезпечують проведення медіації. Безпосереднє інформування сторін про переваги медіації може також здійснюватися самими суддями.

Принцип конфіденційності медіації визначає особливий режим використання інформації, пов'язаної з медіацією, при взаємодії сторін процедури з третіми особами, згідно з яким сам факт проведення медіації, а також усі відомості, розкриті сторонами в процесі переговорів, повинні зберігатися у таємниці. Дотримання конфіденційності медіації є обов'язком медіатора. Відповідно до ч.2 ст.6 ЗУ «Про медіацію», якщо медіатор отримав від однієї із сторін конфіденційну інформацію, він може розкрити таку інформацію іншій стороні (сторонам) лише за згодою сторони, яка надала таку інформацію.

Принцип співробітництва та рівноправності полягає в тому, що при здійсненні пошуку варіантів урегулювання спору сторони не змагаються, а сприяють один одному. Сторонам медіації мають надаватися рівні можливості під час проведення медіації. Зобов'язання медіатора повинні бути однаковими стосовно всіх сторін медіації.

У змістовному аспекті принцип самостійності сторін означає що сторони спору можуть на власний розсуд визначати коло проблемних питань, що підлягають обговоренню під час примирної процедури, сторони мають можливість самостійно встановлювати окремі правила проведення медіації.

Незважаючи на досить перспективний характер медіації, як альтернативної процедури вирішення трудових спорів, в Україні існує чимала кількість перешкод, пов'язаних із повноцінним впровадженням вказаного інституту в практичну діяльність. Р.О. Денисова справедливо зазначає, що медіація на шляху свого розвитку в Україні зіштовхнулася з низкою перешкод різного характеру, вирішення та врегулювання яких потребує певних зусиль з боку як суспільства, так і держави. Але, продовжує вчена, аналізуючи психологічний портрет українського суспільства в історичному контексті, а також сучасні реалії, доречно дійти висновку, що спосіб медіативного розгляду суперечок має підстави органічно вписатися в сучасне життя. Саме суб'єктивний вплив інституту медіації, з усім його різноманітним специфічним інструментарієм, зможе допомогти звести нанівець вказані вище рудименти радянської бутності, можливо навіть дещо скоригувати національну ментальність, ознайомити українців з всесвітньовідомими й розвинутими способами альтернативного розв'язання спорів та взагалі допомогти усвідомити ними свою значущість як у власному, так і суспільному житті. Об'єктивно сьогодні відбувається інтенсивне формування нормативної бази (як на державному, так і локальному рівнях), що базується на десятирічній практиці проведення медіації у багатьох конфліктах (спорах) [4]. Слід наголосити також на відсутності ринку послуг професійних медіаторів, що тягне за собою й відсутність поширеної практики використання медіації як такої. Простежується низька активність просвітницької роботи на рівні держави та органів місцевого самоврядування щодо інформування населення про альтернативні процедури вирішення трудових спорів. Нестабільна економічна ситуація у нашій країні нерозривно пов'язана зі зростанням напруги, знервованості та конфліктності суспільства. Критичне майнове розшарування значно ускладнює ведення відкритого діалогу між сторонами з різним соціальним статусом.

Необхідна популяризація медіації як такої не тільки в науковій царині або в рамках підготовчих і тренінгових центрів, медіатори повинні виходити на широкий загал з метою ознайомлення з поняттям та механізмами застосування медіації. Саме тому в суспільстві необхідно формувати культуру медіації, щоб учасники конфлікту самостійно робили вибір на користь медіації, усвідомлюючи всі її переваги.

Медіація демонструє, що навіть ті ситуації, які з будь-яких причин або міркувань недоцільно розв'язувати за допомогою судового рішення, цілком можливо урегулювати за допомогою медіатора (посередника) у переговорах між сторонами. У зв'язку з цим, медіація у вирішенні трудових спорів дедалі більше користується попитом в Україні. Вважаємо, що процедура медіації є не лише соціальною необхідністю, свого роду об'єктивною закономірністю, але й оптимальним та адекватним до умов сучасного суспільства способом вирішення завдань, що стоять на порядку денному.

Процедурою медіації неможливо замінити ефективну, справедливу та доступну судову систему, а тому медіація виступає як додаток до існуючих механізмів судового вирішення індивідуальних трудових спорів. Однак загальний міжнародний досвід полягає в тому, що зміст гарантій та різноманітність процедур медіації сприяють подальшій популяризації даного засобу та надають значних імпульсів для розвитку національних законодавств про медіацію.

Література

1. Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах: Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи від 21 травня 2008 р. URL: <http://ukrmediation.com.ua/files/content/mediation-directive-ukr.pdf> (дата звернення: 13.04.2023).
2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 13.04.2023).
3. Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів/ За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків: ВД «ШКОЛА», 2006. 1008 с.
4. Денисова Р.О. Інститут медіації в Україні (національно-історичний аспект). Теорія і практика правознавства. 2018. Вип. 1 (13). С. 1-9.

Abstract. *The work examines the essence and social purpose of mediation, which are revealed and specified precisely in its principles. It is emphasized that the principles of mediation, firstly, reflect its specific characteristics determined by the laws of social development; secondly, they embody the subjective perception of mediation by members of society: their moral and legal views, requirements, beliefs.*

Key words: *out-of-court settlement, labor disputes, mediation, legal principles.*

ЧАС ВІДПОЧИНКУ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКА ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

REST TIME ACCORDING TO THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE: THE CONSTITUTIONAL RIGHT OF THE EMPLOYEE AND PROBLEM ASPECTS UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL STATE

Фесенко К.,
здобувачка вищої освіти освітнього ступеня магістр,
першого року навчання,
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Жолудєва В.,
к.ю.н., доцентка кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.
<https://orcid.org/0000-0002-9502-7657>;

Анотація. Розглянуто особливості правового регулювання трудових правовідносин, зокрема часу відпочинку, встановленого трудовим законодавством України, в умовах воєнного стану. Проаналізовано положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та зроблено акцент на реалізацію права на відпочинок під час дії на території країни режиму воєнного стану. З'ясовано сутність поняття «воєнний стан», його особливості в розрізі регулювання трудових відносин. Досліджено окремі трудові права працівників, що обмежуються законодавством на час дії воєнного стану, та з'ясовано їх наслідки для обох сторін трудових правовідносин. Запропоновано шляхи вдосконалення та доповнення до чинного трудового законодавства, що регламентує питання трудових правовідносин працівників усіх форм власності і видів діяльності.

Ключові слова: конституційні права та свободи людини і громадянина, право на відпочинок, робочий час, час відпочинку, воєнний стан.

Важливе місце в системі прав людини і громадянина належить трудовим правам, оскільки трудова діяльність є однією з найголовніших, адже саме праця визначає матеріальні умови життя громадянина й має прямий вплив на його положення в суспільстві. Однак воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, в тому числі й на трудову діяльність. У зв'язку з цим актуальним видається розгляд особливостей запровадження окремих видів режимів робочого часу та часу відпочинку в умовах воєнного стану. Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відображає нові реалії застосування трудового законодавства. Зазначений Закон не лише закріплює, а й дещо змінює організацію трудових відносин, включаючи до переліку таких змін і питання часу відпочинку. У сучасних умовах набуває значення питання дотримання роботодавцем часу відпочинку працівників крізь призму статті 64 Конституції України.

Аналіз останніх досліджень. Проблематику обмеження прав і свобод людини та громадянина досліджували науковці – представники різних галузей правової науки, наприклад такі, як: Козюбра М.І., Осинська О. В., Панкевич О.З., Рабінович П.М., Стрекалов А.Є. та цілий ряд інших. Серед останніх наукових пошуків можна відмітити роботи Андрієвської О.В. та Фігель Ю.О. Окремі аспекти механізму обмеження трудових прав працівників опрацьовували такі вітчизняні вчені, як-от: Андрій В.М., Вавженчук С.Я., Гетьманцева Н.Д., Занфірова Т.А., Іншин М.І, Мельничук Н.О., Пилипенко П.Д., Тищенко О.В., Щербина В.І. та інші. Особливості реалізації окремих трудових прав працівників в умовах воєнного стану стали предметом

наукових розвідок таких правників, як: Амелічева Л.П., Вишновецька С.В., Жернаков В.В., Кучма О.Л., Мельник К.Ю., Якушев І.М., Ярошенко О.М. та інші.

Мета статті є здійснення комплексного теоретико-правового аналізу часу відпочинку працівників в Україні в умовах воєнного стану через призму норми статті 64 Конституції України, дослідження порядку обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану; визначення, порядку обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану в Україні; розкриття питання обґрунтованості обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану.

Питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України). Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки. Також, Кодекс законів про працю регулює і час відпочинку.

Щодо тлумачення часу відпочинку в доктрині права існують різні позиції. Під часом відпочинку, на думку М.І. Гордієнко, варто розуміти встановлений законом, колективним і трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції та який він може використовувати на власний розсуд із метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження й виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також усебічного розвитку особистості [1, с. 71]. В.В. Жернаков розуміє неробочий час як вільний від роботи час, який працівники мають право використовувати на свій розсуд [2, с. 178]. Л.П. Грузінова та В.Г. Короткін визначають це поняття як час, протягом якого працівник відповідно до законодавства й правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [3, с. 30]. П.Д. Пилипенко зауважує, що оскільки законодавство протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває в трудових відносинах [4, с. 285]. Однак, як ми вже зазначали, час відпочинку спрямовується на відновлення трудової енергії працівника, тому його потрібно сприймати винятково як активну форму, а не як пасивну.

Також існує позиція, що час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник не виконує свої трудові функції та має право використовувати його за власним розсудом, у тому числі для відновлення свого фізичного й трудового потенціалу [5, с. 125]. В.І. Прокопенко під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники й службовці звільняються від трудових обов'язків та можуть використовувати його на свій розсуд [6, с. 305]. О.Д. Карпенко визначає час відпочинку як частину календарного часу, коли працівник є вільним від виконання трудової функції та має право використовувати його за власним розсудом [7, с. 127]. Час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Увесь час поза межами робочого є неробочим, його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, упродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил.

Чинне законодавство встановлює наступні види часу відпочинку: перерва протягом робочого дня, щоденний (міжзмінний) відпочинок, щотижневий відпочинок (вихідні дні), святкові та неробочі дні, відпустки.

В сучасних умовах воєнного стану як особливої умови порядок праці та особливості режиму праці сам процес праці зазнав суттєвих змін, змінилася регламентація трудових відносин. Відповідно, режим воєнного стану, який було введено Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [8] не тільки вагомо змінив певні аспекти вжиття правових норм, а й суттєво вплинув на практичне їх застосування.

Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX (далі – Закон №2136) [9] відображає, безперечно, нові реалії застосування трудового законодавства. Зазначений Закон не лише закріплює, а й дещо змінює організацію трудових відносин, включаючи до переліку таких змін і питання робочого часу і часу

відпочинку, що є взаємопов'язаними елементами трудових відносин. Закон № 2136 не містить жорстких рамок для волевиявлення роботодавця в цих особливих умовах.

Згідно із статтею 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та цього Закону. Стаття 6 цього ж Закону встановлює, що в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається «вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» (пункт 5) додати посилання.

Указ № 64/2022 визначає, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Зважаючи на вказане, виникає запитання про правомірність обмеження Законом № 2136-IX права на відпочинок, закріпленого статтею 45 Конституції України, оскільки ним введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, а про статтю 45 навіть не згадується! Натомість Законом № 2136-IX було визначено: 1) можливість встановлювати (нормальну!) тривалість робочого тижня в обсязі до 60 годин на тиждень (для працівників із скороченим робочим часом – до 50 годин), що об'єктивно тягне за собою скорочення часу відпочинку (щоденного та/або щотижневого); скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин; 2) як такі, що не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої – п'ятої статті 67 (механізм переносу вихідного дня, що співпадає із святковим), статей 71, 73 (святкові і неробочі дні), норми частин першої і другої статті 54 (тривалість роботи в нічний час) КЗпП України; 3) максимальна тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки 24 календарні дні додати посилання.

Незважаючи на внесення 01.07.2022 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [10] (далі – Закон № 2352-IX) суттєвих змін і доповнень до Закону № 2136-IX, які «пом'якшали» правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, за рахунок розширення сфери диспозитивного регулювання, по-суті ситуація не змінилася, а в окремих положеннях право на відпочинок було ще більше обмежено.

Так, було звужено сферу дії норм про встановлення, як нормальної, збільшеної тривалості робочого тижня (до 60 годин) та зменшено максимально можливу тривалість робочого часу на тиждень для працівників, яким встановлено скорочений робочий час (до 40 годин, замість передбачуваних у Законі № 2136-IX 50 годин) – «для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури»; запроваджено заборону встановлювати вище вказані норми часу для неповнолітніх; встановлено диспозитивну норму замість імперативної в частині визначення роботодавцем тривалості щорічної основної відпустки для працівників, які мають право на подовжений її різновид; розширено можливості сторін трудового договору щодо надання відпустки без збереження заробітної плати на прохання працівника без обмеження встановленого законодавством строку; запроваджено новий різновид відпустки без збереження заробітної плати, яку роботодавець в обов'язковому порядку надає працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи тощо.

Водночас законодавець встановив додаткові обмеження щодо реалізації права на відпочинок протягом дії воєнного стану, зокрема, в частині: наділення роботодавця правом відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки; визнання такими, що

не застосовуються норм, які визначають гарантії реалізації права на невикористану частину щорічної відпустки та заборони ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року неповнолітнім та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці; неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток. Вказане дає підстави визнати факт обмеження права на відпочинок.

Законом № 2136-IX право на відпочинок обмежено як безпосередньо, – шляхом призупинення дії окремих норм, що регулюють відносини часу відпочинку працівників, так і опосередковано, – через закріплення можливості збільшення тривалості робочого часу. Вважаємо, що враховуючи цільове призначення робочого часу, яке протилежне меті надання часу відпочинку, є підстави стверджувати, що створюється загроза забезпеченню потреб людини як біологічної істоти.

Враховуючи вказане, а також зважаючи на дійсну необхідність у складних економічних та соціальних реаліях сьогодення обмеження трудових прав працівників, зокрема, звуження змісту та обсягу права на відпочинок, при дотриманні порядку його здійснення в умовах правового режиму воєнного стану, має бути необхідним і пропорційним потребам та інтересам держави й суспільства, зокрема, обумовлено роботою таких працівників на об'єктах критичної інфраструктури.

Висновки: Правовий режим воєнного стану зумовив внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на робочому часі і часі для відпочинку. Відбулася трансформація правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівника. Зокрема: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи, наразі це право належить роботодавцеві; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм окремих статей КЗпП, які регулюють робочий час та час відпочинку.

Література

1. Гордієнко М.І. Поняття часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ / М.І. Гордієнко // Право і безпека / за ред. О.М. Головка. – Х., 2004. – № 1. – Т. 3. – С. 69-72.
2. Трудовое право в вопросах и ответах : [учеб.-справочное пособие] / под. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2007. – 624 с.
3. Грузінова Л.П. Трудове право України : [навч. посібник для студ. вищ. навч. закл.] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – 103 с.
4. Трудове право України : [навч. посібник] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, В.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : ВД «Ін Юре», 2003. – 536 с.
5. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 325 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
7. Карпенко Д.О. Основи трудового права : [навч. посібник] / Д.О. Карпенко. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 656 с.
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 року. Офіційний вісник України. 2015. № 46.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022. Офіційний вісник України. 2022. № 31.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2>

Abstract. The peculiarities of legal regulation of labor relations, which are established by the special labor legislation of Ukraine under martial law, have been considered. The labor legislation, aimed at ensuring the realization of the right to work and rest in peacetime, turned out to be unable for objective reasons to regulate such relations in wartime conditions, therefore a separate Law of Ukraine “On the Organization of Labor

Relations in Conditions of Martial Law” was adopted. The individual labor rights of employees, which are limited by legislation during the martial law, have been investigated, and their consequences for both sides of labor relations have been clarified. On the territory of the country, in accordance with the Decree of the President of Ukraine “On the introduction of martial law in Ukraine”, the legislator temporarily limited a number of constitutional rights and freedoms of a person and a citizen for the period of the legal regime of martial law. The labor rights of Ukrainian citizens to work and to strike, which are provided for in Articles 43-44 of the Constitution of Ukraine, were also limited. The essence of the concept of “martial law” and its features in terms of regulating labor relations have been clarified. It has been noted that there are no definitions of the categories “state of war” and “martial law” in the national legislation. The scientific views of scientists on this issue have been studied. The provisions of the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law” have been analyzed with an emphasis on the realization of the right to work during the operation of the country under martial law, in particular the issues of: a) concluding an employment contract; b) termination of the employment contract; c) rest time d) working time. Ways of improving and supplementing the current labor legislation, which regulates the issue of labor relations of employees of all forms of ownership and types of activity, have been proposed.

Key words: constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, the right to rest, time off, working hours, martial law.

РЕАЛІЗАЦІЯ «ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ» В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

IMPLEMENTATION OF «FORCED ABSENCE» DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATUS

Цюпа С.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Анотація. У статті здійснено аналіз реалізації юридичної конструкції «вимушений прогул» в умовах воєнного стану. Досліджено особливості застосування даного явища з моменту введення в Україні періоду воєнного стану. Виокремлено головні ознаки, котрі притаманні «вимушеному прогулу» в умовах воєнного стану.

Ключові слова: вимушений прогул, період воєнного стану, відсутність на роботі, виплата заробітної плати.

Вступ. Актуальність теми даного дослідження вмотивована застарілим трудовим законодавством, котре не здатне в повній мірі врегулювати проблеми в сфері трудових правовідносин сьогодення. На даному етапі законодавчо не врегульовано застосування інституту «вимушеного прогулу» до осіб, котрі через воєнний стан на території України, не мають змоги виконувати свої трудові обов'язки. На практиці мають місце ситуації, коли рятуючись від війни, люди переїжджали до іншої більш безпечної місцевості, залишаючи свої звичні місяця проживання або навіть змінювали країну. І в сьогоденнішніх реаліях таких осіб звільняють за прогул через їх відсутність на робочому місці.

Постановка проблеми. Метою статті є правовий аналіз інституту «вимушений прогул» в умовах воєнного стану та з'ясування проблеми його реалізації.

Виклад основного матеріалу. 24 лютого 2022 року Росія розпочала масштабне вторгнення до України та почала війну проти Українського народу.

З початком повномасштабного вторгнення російських військ в Україну, суспільство зіткнулось з великою кількістю проблем в багатьох сферах життєдіяльності, зокрема і в правовій.

Дана сфера, до початку війни вважалась майже врегульованою і завжди характеризувалась стабільністю. Проте з початком воєнних дій виникло багато проблемних питань, зокрема і в трудовій сфері права.

Кодекс законів про працю, який є чинним на даний момент, був прийнятий ще за часів колишнього Радянського Союзу. Діюче трудове законодавство з моменту прийняття кодексу, а саме з 1971 року, неодноразово доповнювалось, змінювалось, однак не спроможне в повній мірі відповідати всім викликам, які виникають в наш час.

Прийняття та дія Кодексу законів про працю, припали на період мирного існування, як колишнього Радянського Союзу, так і незалежної України. А саме тому, ніхто не міг навіть передбачити, що у 21 столітті можлива війна в центрі Європи, а тому чинне в Україні трудове законодавство не було пристосоване до його застосування в період війни.

З початком війни люди опинились в ситуації, в якій існує постійна загроза життю і здоров'ю. Це стало причиною того, що люди були вимушені виїхати у більш безпечну місцевість на території України, або навіть за кордон.

Рятуючись від війни люди залишали свої робочі місця. Знаходячись в іншій місцевості, а інколи і в іншій країні, працівник позбавлений можливості прибути на своє робоче місце. В цей період з'являються випадки звільнення роботодавцем таких працівників з займаної посади за прогул.

У статті 40 Кодексу законів про працю міститься підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Пункт 4 передбачає можливість розірвання трудового договору за прогул [1, ст.40].

Поняття прогулу передбачено в пункті 4 статті 40 Кодексу законів про працю та в Постанові Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. Прогулом визнається це відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин [2, п.24].

Проаналізувавши зазначені нормативно правові акти, можна виділити ознаку яка є характерна для правового інституту прогулу. Законодавець передбачив її як ключову ознаку, яка притаманна прогулу, котра полягає у відсутності поважних причин пропуску робочого дня.

Однак за умови війни в Україні, дана юридична конструкція не може повноцінно застосовуватись, оскільки розроблялась та приймалась в період мирного існування країни, а тому не розрахована на застосування в період воєнного часу.

За весь час військового стану жодних законодавчих змін в питанні прогулу здійснено не було. На даному етапі розвитку національного права в законодавстві передбачена лише загальна застаріла норма, котра не призначена для сьогоdnішніх реалій та в повній мірі не здатна врегулювати суспільні відносини, котрі виникли в умовах воєнного стану.

В ситуації, що склалась у зв'язку з війною, необхідно застосовувати норми трудового законодавства з врахуванням реалій військового часу.

Відсутність працівника на робочому місці в період воєнного часу на території, яка охоплена війною, не може інтерпретуватись як «прогул» та регулюватись відверто застарілими нормами, які передбачені в Кодексі законів про працю. Так як з врахуванням умов воєнного стану, даний вид відсутності на робочому місці являє собою вже зовсім інші правовідносини, відмінні від розуміння прогулу в його класичному вигляді, визначеному у вітчизняному законодавстві. Саме тому і спосіб регулювання даних правовідносин, в сучасних умовах, є неможливим за допомогою норм старого законодавства.

З аналізу наявних обставин випливає реальна необхідність закріплення нової норми, котра буде здатна в повній мірі відтворювати сучасні реалії в трудовому законодавстві.

Саме тому необхідна така правова норма, яка буде здатна в повній мірі врегулювати наявні проблемні питання щодо відсутності працівника на робочому місці в період воєнних дій.

Розроблення нової норми забезпечить можливість закріпити нову інтерпретацію поняття прогулу, а саме поняття «вимушений прогул». Особливість вимушеного прогулу, яка відрізняє його від його від загального поняття прогулу- це те, що такий вид прогулу, котрий стався проти бажання самого працівника та під тиском обставин, через які працівник був неспроможний виконувати свої трудові функції.

Як вже зазначалось вище, головною ознакою прогулу є відсутність поважних причин пропуску робочого дня. Однак війна яка ведеться на території України, породжує умови, котрі надають поважності причинам відсутності працівника на робочому місці, оскільки така відсутність здійснюється під тиском обставин, котрі від останнього ніяк не залежать, а це в своє чергу є головною ознакою вимушеного прогулу.

Така норма повинна містити як перелік обставин, які дозволяють працівнику не з'явитись на своє робоче місце так і перелік обставин, які не надають йому такого права. Окремо визначити порядок дій працівника, коли у нього є обов'язок з'явитись на робоче місце, однак підприємство не в змозі забезпечити його роботою через обставини непереборної сили.

Окрім того, дана норма повинна вирішувати яскраво виражене проблемне питання, котре стосується оплати за період, протягом якого працівник був позбавлений можливості виконувати свої трудові функції, оскільки працівник фактично втрачає свою роботу, яка є для нього єдиним джерелом доходу в воєнний період, залишаючись без засобів для існування. В наслідок чого працівник стикається з проблемами у організації його життя у період війни.

В мирні часи, до початку війни, Верховний Суд у своїх рішеннях сформулював і послідовно дотримується позиції, згідно з якою виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу.

У постанові Касаційного адміністративного суду від 5 вересня 2019 р. у справі № 813/1247/17, Верховний Суд дійшов висновку, що середній заробіток за час вимушеного прогулу

за своїм змістом також є державною гарантією, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою роботу з незалежних від нього причин [3].

Однак дана правова позиція Верховного Суду формувалась ще в мирний час, та не знайшла своє відображення в воєнний період. Дана позиція торкається більше питання оплати за період, протягом якого працівник був позбавлений можливості виконувати свої трудові функції з вини роботодавця. Однак за весь час війни Верховний Суд ще не надав жодного правового висновку стосовно ситуації, навколо питання про здійснення оплати за період, протягом якого працівник був позбавлений можливості виконувати свої трудові функції у зв'язку з воєнним станом.

Необхідно на законодавчому рівні чітко визначити чи підлягає даний період, протягом якого працівник був позбавлений можливості виконувати свої трудові функції оплаті і хто буде здійснювати оплату такого вимушеного прогулу. В розрізі цього питання необхідно чітко визначити початок обчислення періоду вимушеного прогулу, розмір виплат за період вимушеного прогулу, та порядок здійснення таких виплат.

Досліджуючи питання оплати вимушеного прогулу, необхідно відштовхуватись від того, що дана виплата, з одного боку, виступає певним гарантом збереження за особою правового статусу працівника, та збереження за ним його робочого місця, в умовах воєнного стану, а з іншого - єдиним джерелом існування, в надскладних умовах війни на території України.

Висновки. Проаналізувавши дану проблемну ситуацію, чітко можна простежити невідповідність трудового законодавства реаліям сьогодення. Існує явна необхідність внесення змін до Кодексу законів про працю, а конкретизація такого поняття, як «вимушений прогул» на законодавчому рівні дозволить подолати наявні законодавчі нечіткості в правовому регулюванні питання відсутності працівника на робочому місці в період воєнного часу.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.71 №322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n231>.
2. Постанова Пленуму Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
3. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 05.09.2019 р. у справі № 813/1247/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84040906>.

Abstract. *The article analyzes implementing the legal construction of "forced absenteeism" in the conditions of martial law. The features of the application of this phenomenon since the introduction of a period of martial law in Ukraine have been studied. The main features inherent in "forced absenteeism" in the conditions of martial law are highlighted.*

Keywords: *forced absenteeism, period of martial law, absence from work, payment of salary.*

TO SOME FOREIGN ASPECTS OF THE PRE-EMPTIVE RIGHT TO WORK

СІМ ІНОЗЕМНИХ АСПЕКТІВ ПЕРЕВЕРШНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ

Shapovalova K.,

PhD student

Yaroslav Mudriy National Law University

University of Zurich

Digital Society Initiatives member

0009-0002-2257-1077

Abstract. *The pre-emptive right to work in foreign countries in conditions of digitalization is analyzed. Contradictions in the legislation were identified and improvement mechanisms were proposed.*

Key words: *right to work, implementation mechanism, international experience, pre-emptive right to work.*

In the presence of a considerable number of micro-crises and global negative trends in the labour market, it is a priority to develop it, including, prevention mechanisms. The need to improve the right to work and the mechanisms for its implementation cannot be ignored and this must be accompanied by the development of the legislative framework. The right to work comes forward as an important socio-economic right for personality. Under the conditions of globalization and the development of international labour law, the study and comparison of the experience of different countries for the regulation of labour rights, and in particular the pre-emptive labour right and as an element of the mechanism of the realization of the right to work, becomes extremely relevant. At the same time, the rapid development of digitalization at all levels and in all sectors cannot but affect the holders of the right to work and must be investigated.

Indeed, the right to work is guaranteed by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights [1], under the art. 23 of the Universal Declaration of Human Rights [2], which stipulates that everyone has the right to work, free choice of work, fair and favourable working conditions, and protection against unemployment. Employment Policy Convention No. 122 [3] of 1964 declares that each ILO member state shall declare and implement an active policy aimed at promoting full, productive, and freely chosen employment.

At the same time, in the field of labour, there are always representatives of the minority or special categories who are jobseekers or are in the process of implementing their labour functions, and therefore, due to a combination of certain characteristics, they acquire certain pre-emptive rights to work. At the same time, it is not always clear the optimal way to resolve the issue of pre-emptive labour rights to preserve national interests (for example, regarding the right to work of immigrants), non-discrimination of other potential job seekers (for example, giving priority to the employee who has already worked in the specified company for a certain period) and not a violation of the balance of interests. It should be emphasized that the work of the various international human rights mechanisms is mutually reinforcing. We believe that the framework of the implementation of the right to work should be considered including the ILO supervisory mechanisms, as well as a re-review of the regulatory and legal policy of the specified organization.

Firstly, this study is important for the ILO, which is a key organization in the field of labour law. Determining general trends, pain points, and regulatory deficiencies in the field of the preferential right to work will allow the specified organization to develop recommended mechanisms for improving the situation in the labour law ecosystem at the national and international levels. Secondly, the study forms a schematic basis for further theoretical and practical research on the stated topic.

The purpose of the research is to review the regulation of the preferential right to work in foreign countries and to provide politically neutral, scientific proposals for improving the regulation of the specified element of the mechanism.

A fundamental definition of the essence and features of the right to work is contained in § 27B of the Human Rights Act [4] proclaims the right of everyone to work and to just and favourable conditions of work. It also protects the freedom to form and join trade unions and other work-related organisations. Everyone has the right to enjoy these rights without discrimination, including on the basis of union membership or association [5]. The right to work in § 27B(1) derives from Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights [1]. The right to work is not an unconditional guarantee of employment. But the incorporation of international instruments setting forth the right to work into the domestic legal order, in particular the relevant ILO conventions, should strengthen the effectiveness of measures taken to guarantee the right to work and is encouraged. The incorporation of international instruments recognizing the right to work into the domestic legal order, or the recognition of their direct applicability, significantly enhances the scope and effectiveness of remedial measures and is encouraged in all cases [6]. The definition of work includes all forms of work, whether independent work or salaried work, and encompasses work in both the public and private sectors. The CESCR has said that all forms and levels of work must be available, accessible and acceptable [6]. In addition, the position in science boils down to the fact that the right to work can be realized, for example, during employment, in relation to non-discrimination, within the framework of the protection mechanism for those who have lost their jobs.

The discussion that has started regarding the right to work for immigrants is interesting. So, Geoffrey Heeren argues that non-citizens have a right to work whether they have a formal immigration status or not. But that does not mean the right to work can never be restricted [7, p. 248]. Thus, indeed, the right to work is guaranteed by a considerable number of legal acts, from the national to the international level. And that is why it is necessary to study the actual possibility of realizing such a right, as well as the reasonableness of the established restrictions for non-citizens. Analysing the right to work in different countries, one should emphasize the prevailing (pre-emptive) right to work, which depends on the nationality of the employee.

An important act from this point of view is the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families [8].

Thus, with regard to the analysis of the implementation of the provisions of the specified convention, an analysis is appropriated by MacDonald Euan and Cholewinski Ryszard who made a conclusion that EU legislation in the field of migration to date, then, appears, insofar as it directly concerns issues also dealt with by the ICRMW, to have been of mixed quality, with some rights granted far exceeding those laid out in the Convention, and others not even measuring up to that proposed minimum standard. Again, it should be stressed that this is in terms of migrants who are third-country nationals; the catalogue of rights afforded to Union citizens goes far beyond anything envisaged by the Convention [9]. Migrant Workers Convention № 143 [10] is crucial also because it formulated some state policy for migration. 1 At the same time, there are also certain advisory provisions for countries [11].

However, in this part of our research, we want to focus in more detail on the preferential (pre-emptive) right to work.

So, for example, the principle of free movement of people applies within the European Union (EU) and the European Free Trade Association (EFTA). For workers in Europe, this means that they have the right to go to another Member State and work and/or look for work. You can count on greater freedom of movement and better protection than other non-European workers. [12] And in this case, we can say that the prevailing right to work for workers of non-third countries which is provided for by the specified agreement.

At the same time, the following implementation and detailing of the specified provision takes place at the national level, and therefore even within the borders of the countries participating in the above agreement, we can talk about quite different legal regulations regarding access to the labour market of foreigners, including depending on the region of origin.

So, for example, the Entire legislation for Settlement and Residence Act (Gesamte Rechtsvorschrift für Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz) [13] in Austria, links the regional Equal Treatment Act as for non-discrimination [14], the Integration Act BGBl. I Nr. 68/2017 (Federal Law for

the rightful Integration of Residents in Austria who do not have Austrian citizenship). According to the latest act, the importance of gainful work for the integration of non-citizens of Austria is declared. At the same time, the specified act lacks mechanisms of implementation of the specified, including no provisions regarding the active involvement of the employer. In addition, Act Governing the Employment of Foreign Nationals under § 3 (AuslBG) [15] requires one of the following documents for third-country nationals: granted an employment permit (Beschäftigungsbewilligung), or a posting permit (Entsendebewilligung) for this foreign national, or if he or she has been issued with a confirmation of notification (Anzeigebestätigung), or if the foreign national has a valid Red White Red Card (Rot-Weiß-Rot – Karte), an EU Blue Card, a residence permit for intra-corporate transferees (ICT), a residence permit for mobile intracorporate transferees (mobile ICT), a residence permit for members of a family group (Aufenthaltsbewilligung «Familiengemeinschaft») with access to the labour market (or a Settlement Permit – Artist (Niederlassungsbewilligung – Künstler) or a Red White Red Card plus (Rot-Weiß-Rot – Karte plus), a Residence Entitlement plus (Aufenthaltsberechtigung plus) or an exemption certificate (Befreiungsschein) or a ‘family member’ or ‘permanent residence – EU’ residence title.

There are also admission criteria [15] for very highly qualified workers, skilled workers remedying skills shortages in specific occupations, other key workers, and founders of start-ups.

We believe that with the specified norm, the national legislation seeks to protect the prevailing right to work of EU nationals, while not taking away the right to work from those citizens of third countries who meet certain criteria.

However, there is insufficient interaction the AuslBG and the Integration Act BGBl. I Nr. 68/2017 because even after obtaining a work permit as a citizen of a third country (and overcoming the overriding right to work for EU, EEA citizens or Swiss nationals), the immediately following integration mechanisms are established with insufficient involvement of the employer. This, in our opinion, can negatively affect knowledge about the country’s typical corporate culture, etc. In addition, when it comes to the hiring processes of people with a migration background: compared to natives, people with a migration background receive fewer invitations to job interviews. [16, p. 7] We believe that the above should hint at a review of the mechanisms of interaction between the future employee and the employer at the stage of personnel selection.

Also interesting is the example of a certain preferential right of Turkish nationals, which is granted to them under the 1963 Ankara Agreement and its 1970 Additional Protocol, decisions taken by the EEC-Turkey Association Council. Firstly, like EEA workers, Turkish workers are defined not in a narrow manner. Secondly, they do not have the direct right to enter any EU to take up employment but if EU Member’s national law permits them to take up employment, they then have the right to continue in that same employment after 1 year. [17, p. 138]

In general, we believe that the specified provisions are fully justified to prevent uncontrolled migration of the labour force, to prevent dumping the wage level, etc.

Speaking about the relevance of mobility in the field of work in general, EY 2023 Mobility Reimagined Survey shows 93% of employees say working internationally would be «life-changing», 88% of employers believe mobility can help address global talent shortages. [18] At the same time, attention should be paid to the obvious aspect that a) the labour of workers from third countries is much cheaper, b) at the same time, the specified restrictions on the labour of non-citizens can be easily overcome and hidden illegally using digital technologies.

At the same time, the international community is in constant struggle with illegal labour. So, among the legal factors related to undeclared work are such as the relative clarity of legislation or the adjustment of legislation to cover new types of work. [19] We believe that the digital space (and atypical forms of employment, in particular) can expand the space for certain abuses when in order to avoid the complicated procedure of obtaining a work permit in another country, an employee works outside the office and without registration.

The main responsibility for tackling undeclared work lies with national authorities [20].

At the same time, at the national level, the appropriate mechanisms for detecting such violations are not sufficiently developed due to various reasons, including the lack of interaction between the

relevant authorities. Typical methodologies, such as SWOT- and PESTEL analyses provide an opportunity to assess the state's ability to resist criminal threats but are not a panacea for identifying and overcoming shadow employment. At the same time, it is typical for scientific research to refer to an increase in the level of unemployment due to the possible automation of processes, but at the time of writing this study, there was no analysis of the correlation between the growth of shadow employment in certain regions (with a simultaneous increase in unemployment) and the growth of the use of digital technologies.

We believe that the undeclared work of third-country workers, due to the use of loopholes in the digital age and atypical forms of employment, has a negative impact on the labour market ecosystem.

Cooperation mechanisms between countries to combat undeclared work at the international level should be developed considering the use of digital technologies by businesses. For instance, the ILO Conventions №№ 81 [21] and 129 [22] fully respect the inspection of certain types of economic activity. We consider it reasonable to develop a Convention that will provide key provisions on the prevention of violations in the digital workplace and will simplify the interaction between participating countries.

Secondly, some countries include provisions in national legislation regarding the preferential right to employment. A vivid example is the legislation of Sweden.

So, for example, it is fixed in Sweden the [23] rights of priority for re-employment, etc. Under Section 25, employees whose employment has been terminated based on a lack of work have a preferential right to re-employment in the organisation where they were previously employed. The same applies to employees who have been employed for a fixed term under Section 5 and who have not been offered continued employment due to a lack of work. However, for this preferential right to apply, the employee must be sufficiently qualified for the new employment and have had a sufficiently long period of employment with the employer. In addition, legislation determines the moment of application of such a right.

The right to priority shall apply from the time of the notice of termination or when the notice was given or should have been given under Section 15, first paragraph, and thereafter until nine months from the date that the employment ceased.

There are also norms of preferential right to work regarding seasonal employment, as well as regarding cases when the business or the part of the business in which the activities are conducted, has been transferred to a new employer or the previous employer was put into bankruptcy. Priority within the collective bargaining agreement sector of an organization of employees is also considered.

We consider such a detailed regulation of this institute to be aimed at the stability of labour relations.

The provisions of the legislation regarding the preferential right of the specified country also have a certain gradation.

Regarding the preferential right that arises after the conclusion of the employment contract, section 25 a [23]. The priority of partially employed workers over those who are dismissed is established. Notwithstanding Section 25, a part-time employee who has notified his or her employer that he or she desires to have employment at a higher level of occupation, though at most full-time, has a priority right to such employment. At the same time, whether or not can be taken into account the employer's need of labour being satisfied by the part-time employee being employed at a higher level of occupation and that the part-time employee is adequately qualified for the new work tasks.

If an employer has several production units, the priority right applies to employment at the unit where the employee is engaged part-time.

Thirdly, the importance of using digital platforms should be emphasized. All ethnic minorities and migrants face significant discrimination in employment. In for ex., job applicants with foreign-sounding names have 30% less chances of being invited to a job interview compared to applicants with a similar profile but Flemish-sounding names in Belgium. [16, p. 4] In this regard, it is quite justified to increase the role of digitization. Automatic anonymization of data by the platform or their deletion in case of non-adherence to the position could become one of the possible solutions. Using the platform will provide a higher level of protection of personal data than is offered in job-seeking platforms or

social networks. Moreover, in the case of the unification of potential employers and employees, standardization and combination of all market offers and guarantee the maximum observance of labour rights and increasing labour mobility.

Thus, analysing the overriding right to work, it is possible to conclude about its existence at the international level, considering the factor of the employee's citizenship and at the national level. The legislation of some countries has a detailed regulation of the prevailing law at all stages of the existence of labour relations, which positively affects legal certainty. In addition, there is a gradation of preferential right to work between employees within the national level.

The increased need to involve employer representatives in the processes of adaptation of migrants is determined by the example of Austria,

In addition, certain bureaucratic difficulties regarding market access for third-country nationals and the simultaneous opportunities of the digital age create additional opportunities for undeclared work, and therefore additional development of mechanisms to prevent this at the international level is necessary. At the same time, the positive gains from digitalization regarding the actual implementation of the provisions regarding better and non-discriminatory access to the labour market were emphasized.

References

1. UN General Assembly: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966, URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html> (application date 05.20.2023).
2. UN General Assembly: Universal Declaration of Human Rights. 1948. URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html> (application date 05.20.2023).
3. The International Labour Organization: Employment Policy Convention No. 122. 1964. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267 (application date 05.20.2023).
4. Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/27B/2017-04-06#section-27B-8-b> (application date 05.20.2023).
5. Right to work and rights in work. URL: <https://hrc.act.gov.au/humanrights/guides-and-publications/detailed-information-enshrined-rights/right-to-work-and-rights-in-work/>.
6. United Nations: Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General comment No. 18. The right to work. 2005. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAi dyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc>.
7. Geoffrey Heeren. The immigrant right to work. *Utah Law*. 2017. P. 243-286. URL: https://digitalcommons.law.uidaho.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1397&context=faculty_scholarship.
8. United Nations. General Assembly resolution 45/158. 1990. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>.
9. MacDonald, Euan and Cholewinski, Ryszard. The Migrant workers convention in Europe: obstacles to the ratification of the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. 2007. 96 P. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152537>.
10. The International Labour Organization: Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention No. 143. 1975. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312288 (application date 05.20.2023).
11. The International Labour Organization: Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation No. 100. 1955. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R100 (application date 05.20.2023).

12. Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa. Europäischer Gewerkschaftsbund 2022. Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2022-11/ETUC_MOBILEGUIDE_DE.pdf.
13. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004242> (application date 05.20.2023).
14. Amendment Equal Treatment Act (Gleichbehandlungsgesetz). URL: http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_02300/fname_301331.pdf. (application date 05.20.2023).
15. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Ausländerbeschäftigungsgesetz. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (application date 05.20.2023).
16. Ojeaku Nwabuzo, Georgina Siklossy, Hitomi Ogawa and Sarah Gane. Racism & Discrimination in Employment in Europe 2013-2017. European network against racism. 60 P. 2017. URL: https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2018-07/ENAR_Shadowreport_2013_2017.pdf.
17. Marialena Tsirli, Michael O'Flaherty. European Union: European Agency for Fundamental Rights. Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration. 361 P. 2020 <https://www.refworld.org/topic,50ffbce4132,50ffbce4144,600070e84,0,,,html>.
18. Renny Popoola. Rise of the «cross-border career»: Employees prioritize life-changing international work experiences. 2023 URL: https://www.ey.com/en_gl/news/2023/03/rise-of-the-cross-border-career-employees-prioritize-life-changing-international-work-experiences.
19. European Commission Williams, Colin. European semester thematic factsheet: undeclared work. 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/326922410_European_semester_thematic_factsheet_undeclared_work.
20. European Platform tackling undeclared work. URL: <https://www.ela.europa.eu/en/undeclared-work>.
21. The International Law Organization: Labour Inspection Convention No. 81. 1947. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 (application date 05.20.2023).
22. The International Law Organization: Labour Inspection (Agriculture) Convention No. 129. 1969. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274 (application date 05.20.2023).
23. Government Offices of Sweden: Employment Protection Act (1982:80). URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=10508 (application date 05.20.2023).

Acknowledgements. This work was supported by the Digital Society Initiatives (University of Zurich).

Анотація. Проаналізоване переважне право на працю в зарубіжних країнах в умовах цифровізації. Виявлено суперечності в законодавстві та запропоновані механізми вдосконалення.

Ключові слова: право на працю, механізм реалізації, міжнародний досвід, переважне право на працю

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

CERTAIN ASPECTS OF THE DIGITALIZATION OF LABOR RELATIONS

Швець Н.,

к.ю.н., доцентка,

доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Анотація. Досліджено окремі питання цифровізації трудових відносин, зокрема, звернено увагу на появу словників цифрової термінології з урахуванням дистанційного формату роботи в умовах воєнного стану; висловлено критичне ставлення до запровадження терміна «цифрова профспілка» з авторською аргументацією. Запропоновано запустити проект «Кадри для цифрової економіки». Виокремлено переваги цифровізації в трудових та пов'язаних з трудовими відносинах.

Ключові слова: цифровізація, діджиталізація, трудові відносини, цифровізація трудових відносин.

Стрімкий розвиток цифрових технологій суттєво вплинув на сферу регламентації трудових відносин. Більше того, пандемія коронавірусної хвороби 2019 р., спричинена SARS-CoV-2, та оголошений на теренах України воєнний стан лише прискорили процеси цифровізації.

Цифрова держава поступово розвивається, забезпечуючи у сфері регламентації трудових відносин кожному кандидату в працівники та власне працівникові рівний доступ до інформації та послуг, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій у сфері зайнятості, працевлаштування; доступ до електронних локальних актів підприємства тощо; захищаючи персональні дані працівників і мінімізуючи ризики витоку інформації при використанні електронних трудових книжок; орієнтуючи нормотворчий процес на міжнародне, європейське та регіональне співробітництво з метою інтеграції України до ЄС тощо.

Цифровізація стала сучасним трендом, невід'ємною складовою реформи трудових відносин, про що свого часу (21 липня 2021 р.) заявляв Заступник Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Ігор Дядюра у перебігу Всеукраїнського форуму «Україна 30. Трудові ресурси» [1].

Діджиталізація призвела до «цифрового термінологічного вибуху» – появи великої кількості нових термінів і розробки відповідних словників термінів. Так, наприклад, під цифровим робочим місцем слід розуміти віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, що вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [2]. Цифрові права людини – це окрема група прав людини, які пов'язані з використанням та/або реалізуються в мережі Інтернет за допомогою спеціальних пристроїв (комп'ютерів, смартфонів тощо). До речі, до цифрових прав людини, з-поміж іншого, також належить право на мирні зібрання, асоціації та/або використання електронних інструментів демократії (сервісів, вебсайтів чи застосунків) для створення, приєднання, мобілізації та участі в соціальних групах, асоціаціях, об'єднаннях.

Таким чином, за умов цифровізації трудових відносин профспілкові організації вправі використовувати свої офіційні сторінки в мережі Інтернет або веб-сайт підприємства, на якому діє профспілка, та прикріпляти інформацію про поточну діяльність профспілки, розміщувати для обговорення проекти локальних актів, що приймаються за участю профспілки, інформувати працівників про оголошення страйку на підприємстві та інших акцій, ініційованих профспілковою організацією з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

До всього, у науковій літературі [3] та під час круглих столів [4] заговорили про «цифрові профспілки», під якими фактично розуміються профспілкові об'єднання поза звичними межами робочих місць на підприємствах. Такі профспілки об'єднують зайнятих на інтернет-платформах та реалізують права дистанційних працівників переважно в площині колективних протестних акцій, що організовуються за допомогою соціальних мереж та месенджерів, через які профспілки планують і координують свої акції [3, с. 27].

Вважаємо некоректним вживати термін «цифрові профспілки». Якщо припустити існування цифрової профспілки, відповідно, за аналогією, існуватимуть і цифрові державні органи, цифрові роботодавці тощо. Звичайно, за умов тотальної цифровізації, профспілка, як досить могутній суб'єкт трудового права, також перейшла на цифрові рейки: сплата працівниками-членами профспілки онлайн профспілкових внесків, електронний документообіг в роботі профспілкової організації, онлайн управління профспілкою, функціонування профспілкової електронної приймальні в режимі онлайн, електронний профспілковий персоніфікований облік членів профспілки тощо. Видається доцільним говорити у юридичній площині про формат роботи профспілок на цифрових платформах, з оцифрованими документами та інформацією, а не про цифрову профспілку як явище.

Проблематика цифровізації на теренах нашої держави передбачена низкою нормативно-правових актів, зокрема розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 167-р схвалено Концепцію розвитку цифрових компетентностей на період до 2025 року. Основною метою цієї Концепції є визначення пріоритетних напрямів і основних завдань з питань розвитку цифрових навичок та цифрових компетентностей, підвищення рівня цифрової грамотності населення, зокрема працездатних осіб, громадян похилого віку, малозабезпечених сімей, осіб з інвалідністю, інших вразливих груп населення, в умовах розвитку цифрової економіки та цифрового суспільства [5]. Концепція передбачає прогнозування потреб роботодавців у певних цифрових навичках працівників основних професійних груп.

Організацією Об'єднаних Націй 12.12.2003 р. було прийнято Декларацію принципів «Побудова інформаційного суспільства – глобальне завдання у новому тисячолітті», на сторінках якої слушно задекларовано, що освіта, знання, інформація і спілкування є основою розвитку, ініціативності та добробуту людської особистості. Дійсно, сучасний роботодавець та конкурентоздатний найманий працівник мають відрізнятися цифровою грамотністю, вміти на практиці застосовувати цифрові технології, підвищувати рівень власної цифрової компетентності, що охоплює не лише вміння використовувати інформаційно-комунікаційні технології в професійній діяльності, а й зберігати конфіденційну інформацію, уникати небезпек в цифровому просторі, зумовлених кібер-ризиками, вміти ефективно впроваджувати електронні послуги для громадян та розв'язувати проблемні ситуації з використанням цифрових технологій. Тому у перебігу співбесіди з кандидатом на вакантну посаду сучасний роботодавець перевіряє рівень цифрової грамотності кандидата в працівники за допомогою тестувань. У разі незадовільного результату кандидат у працівники відчує, в якій сфері цифрової грамотності необхідно прокачати свої навички, щоб у перспективі бути працевлаштованим.

На сьогоднішній день з очевидністю можна говорити, що розвиток трудового законодавства відбувається повільніше, ніж цифрові технології вриваються у повсякденне життя. Тому пропонуємо розробити Стратегію розвитку інформаційного суспільства, в рамках якої запустити проект «Кадри для цифрової економіки», щоб вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій, відповідали сучасним викликам цифрового суспільства.

Наведемо деякі приклади впливу цифровізації на сферу трудових відносин через електронну взаємодію суб'єктів трудового права: електронний обмін інформацією та документообіг (інформування працівників з використанням електронних ресурсів роботодавця, у тому числі забезпечення ознайомлення працівників з локальними актами на внутрішньому інформаційному порталі роботодавця); використання засобів аудіо- та відеоконференц-зв'язку; впровадження системи контролю та управління доступом на робоче місце (територію роботодавця) з метою забезпечення трудової дисципліни, у тому числі застосування систем

відеоспостереження; видання роботодавцем організаційно-розпорядчих документів в електронній формі (накази, розпорядження, повідомлення та ін.); укладення трудового договору в електронній формі тощо.

З наведених прикладів можна виокремити переваги цифровізації в трудових та пов'язаних з трудовими відносинах: електронний документообіг, до якого слід підвищувати довіру, усуває паперову тяганину, знижує матеріальні витрати, зумовлені письмовим документообігом; формування електронної бази кадрової та службової документації, до якої може бути забезпечений безперервний доступ із робочого місця; оперативність доведення юридично значущої та службової інформації до адресата; зниження психоемоційного навантаження на сторони трудових відносин, що спостерігається при їх особистій взаємодії; цифровізація контролю роботодавця за виконанням трудової функції працівниками шляхом застосування високотехнологічних засобів контролю, з чого випливає доступність доказів у разі виникнення трудового спору; цифровізація позитивно впливає на залучення у сферу праці осіб з інвалідністю, осіб з сімейними обов'язками; автоматизація робочих процесів через делегування частини функцій складним комп'ютерним програмам (програмам-помічникам або віртуальним цифровим асистентам, чат-ботам); розвиток можливостей дистанційної роботи та інших нетипових форм зайнятості.

У липні 2020 р. Міжнародна організація праці випустила Практичний посібник з дистанційної роботи під час та після пандемії COVID-19. У ньому, зокрема, йдеться про отримання даних про те, що можливість виконання роботи в дистанційному режимі збільшується із зростанням рівня економічного розвитку країни. Отже, в країнах, де значна частка робочих місць припадає на такі сектори, як ІКТ, професійні послуги, фінанси та страхування, державне управління, значна частина робочої сили може працювати в дистанційному режимі, однак у країнах із сильною залежністю від таких секторів, як обробна промисловість, сільське господарство, будівництво та туризм, існує менше можливостей для віддаленої роботи» [6].

З позиції Заступника Міністра економіки з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації цифрова трансформація дозволяє значно модернізувати трудові відносини, зокрема, забезпечити перехід на ризикорієнтований підхід. Тобто інспекції та перевірки відбуватимуться тільки на тих підприємствах, в установах та організаціях, які мають ознаки найбільших ризиків порушення законодавства про працю. Для визначення ризику використовуються цифрові дані, наявні у державі.

На сьогоднішній день застосунок «Дія» надає ряд очевидних переваг для сторін трудових відносин. Так, приміром, довідки ОК-5 та ОК-7 – індивідуальні відомості про застраховану особу з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування можна отримати у застосунку «Дія» [7]. Довідка ОК-5 формується за будь-який період, починаючи з 2000 р., і містить дані щодо суми заробітку для обчислення пенсії, визначення страхового стажу, сплати страхових внесків. На підставі цієї довідки застрахована особа отримує інформацію щодо набутого страхового стажу та заробітної плати, яка буде врахована при призначенні пенсії.

Довідка ОК-7 містить відомості про суми заробітної плати, з якої сплачується ЄСВ, та страховий стаж за період з 2011 р. Зазвичай, довідку ОК-7 використовують для визначення страхового стажу для розрахунку сум лікарняних, нарахування допомоги по безробіттю тощо.

Гід з державних послуг (guide.diiia.gov.ua) надає можливість у вкладці «Соціальний захист» скористатися послугами рубрики «Відомості про трудову діяльність», з-поміж яких: видача довідки про доходи, видача даних про нараховану заробітну плату (дохід) в межах максимальної величини, проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів), видача даних про нараховану заробітну плату (дохід), видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці, видача даних про особливі умови праці, видача довідки про трудовий та страховий стаж, а також у рубриці «Працевлаштування» є можливість ознайомитися з процедурою надання статусу безробітного, призначення допомоги по безробіттю, припинення реєстрації безробітного за заявою безробітного, перереєстрації безробітного в центрі зайнятості тощо [8].

І насамкінець, на сторінках цієї наукової публікації досліджено окремі питання цифровізації трудових відносин, зокрема, звернено увагу на появу словників цифрової термінології з огляду на дистанційний формат роботи в умовах воєнного стану та інші нетипові форми зайнятості; висловлено критичне ставлення до запровадження терміна «цифрова профспілка» з відповідною аргументацією; запропоновано запустити проект «Кадри для цифрової економіки»; виокремлено переваги цифровізації в трудових та пов'язаних з трудовими відносинах. Слід навчати працівників цифровій грамотності, пояснювати переваги переходу на електронні трудові книжки, формування електронної бази кадрової та службової документації тощо.

Література

1. Саме цифровізація дозволяє забезпечити швидку, якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizaciya-dozvolyaeye-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-igor-dyadyura> (дата звернення 07.05.2023).
2. Цифровізація. Термінологія. URL: <https://oth.nlu.org.ua/?p=5614> (дата звернення 07.05.2023).
3. Глущенко М.П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18. Право. 2021. Випуск 36. С. 24-31.
4. Актуальна тема. Права працівників в умовах тотальної цифровізації. URL: <https://www.fpsu.org.ua/materialy/21241-aktualna-tema-prava-pratsivnikov-v-umovakh-totalnoji-tsifrovizatsiji.html> (дата звернення 07.05.2023).
5. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text> (дата звернення 07.05.2023).
6. The World's Most Innovative Companies. Сайт Forbes. Available at: URL: www.forbes.com/innovative-companies/list/# tab:rank (дата звернення 07.05.2023).
7. Довідки про трудовий та страховий стаж вже можна отримати в застосунку Дія. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/dovidki-pro-trudoviy-ta-strakhoviy-stazh-vzhe-mozhna-otrimati-v-zastosunku-diya> (дата звернення 07.05.2023).
8. Соціальний захист. URL: <https://guide.diia.gov.ua/thematic-area/sotsialnyi-zakhyst> (дата звернення 07.05.2023).

Abstract. Some issues of digitization of labor relations were studied, in particular, attention was paid to the emergence of dictionaries of digital terminology taking into account the remote format of work under martial law; a critical attitude to the introduction of the term "digital trade union" is expressed with the author's argumentation. It is proposed to launch the project "Personnel for the digital economy." The advantages of digitization in labor and labor-related relations are highlighted.

Keywords: digitization, digitalization, labor relations, digitalization of labor relations.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ

ON THE QUESTION OF THE LEGAL STATUS OF PROFESSIONAL ATHLETES

Шумілов А.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Анотація. У статті йдеться про правовий статус професійних спортсменів відповідно до законодавства України, де контракт зі спортсменом не дорівнюється трудовому договору і чинне законодавство не регулює правовий статус професійних спортсменів щодо сфери відносин у професійному спорті.

Ключові слова: правовий статус, професійні спортсмени, контракт, трудовий договір.

Юридична система України перебуває сьогодні в стадії трансформаційних змін, які необхідно адаптувати до кризових умов, що виникли внаслідок війни в Україні, спричиненої Російською Федерацією. Коли Росія веде повномасштабну війну, спорт не може бути поза політикою, тому що фізична культура і спорт відносяться до важливих і значущих сфер життя і діяльності людей.

Метою нашого наукового дослідження є з'ясування суті правового статусу професійних спортсменів та визначення його місця в законодавстві України.

В юридичній енциклопедії «правовий статус – це встановлене нормами права положення його суб'єктів, сукупність їх прав та обов'язків» [6]. В українському суспільстві вихідні положення правового статусу визначено в Конституції України, Законах та інших нормативно-правових актах, міжнародних договорах, що ратифіковані ВР України. Слід враховувати й той факт, що доцільно відрізняти правовий статус фізичної особи та правовий статус юридичної особи.

Правовий статус фізичної особи, в першу чергу, визначають конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Доцільним є врахування й практичної реалізації правового статусу, що забезпечується системою конституційних та інших гарантій. Правовий статус фізичної особи розповсюджується на громадян України, іноземців, осіб без громадянства та на осіб, яким надано притулок. Слід зазначити, що більш ґрунтовно українським законодавством регулюється правовий статус громадян України. Для іншої категорії осіб існують певні винятки, передбачені українським законодавством.

Крім цього, за характером правового регулювання в українському законодавстві передбачено виокремлення загального, галузевого та спеціального правового статусу фізичної особи. Так, загальний правовий статус визначається нормами всіх галузей права. Галузевий – конкретною галуззю права, спеціальний – нормами спеціального законодавства.

Права і обов'язки юридичних осіб зафіксовані в українському законодавстві, тобто визначаються через їх компетенцію. У концентрованому вигляді правовий статус юридичних осіб відображається в законах, положеннях, статутах та інших нормативно-правових актах про ці органи, підприємства, установи та організації. Від повноти юридичної фіксації повноважень юридичних осіб залежить ефективність їх діяльності.

Свій правовий статус має і держава в цілому. Для правового статусу держави характерними є два аспекти – внутрішній і міжнародний. Внутрішній визначається нормами конституційного права. Конституція України, зокрема, зафіксувала основні правові засади державного устрою України. Міжнародно-правовий статус держави визначається нормами і принципами міжнародного права [6].

Отже, правовий статус характеризується як сукупність прав і обов'язків як фізичних, так і юридичних осіб, відповідно до чого суб'єкти правових відносин (особи, індивіди) здійснюють регулювання або координують свою поведінку в суспільстві. У перекладі з латини статус

означає «стан», «становище». Правове становище особи – це дотримання нею системи закріплених норм, обов'язків, принципів та правил поведінки.

В Україні правовий статус визначається та регулюється Конституцією України, законами та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами, ратифікованими ВР України. Відповідно до правового статусу спортсменів, доцільно дотримуватись загальноприйнятого підходу. Під правовим статусом спортсмена розглядаємо становище спортсмена, який регулює або координує свою діяльність відповідно до сукупності прав, норм, правил, що визначають його соціальну відповідальність у системі відносин.

Визначальною категорією правового статусу професійних спортсменів є врегулювання трудових відносин, що ґрунтується на чинному законодавстві. О. В. Чорноус зазначає, що спортсмен набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту укладення контракту з відповідними суб'єктами сфери фізичної культури та спорту про участь у змаганнях серед спортсменів-професіоналів. «Згідно з ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України, особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору (в тому числі дострокового) можуть встановлюватися за угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України» [6].

Слід враховувати поліаспектну заангажованість правовідносин у професійному спорті. Це стосується організаційно-правових функцій державного управління фізичною культурою і спортом, правового забезпечення діяльності об'єднань та організацій з фізичної культури та спорту, правового статусу професійних спортсменів, інструкторів, тренерів. Крім вищезазначених, слід враховувати вирішення трудових спорів, прийняття юридичних рішень. У свою чергу, чинні нормативно-правові акти мають забезпечувати належний рівень регламентації цих інституцій.

Серед українських досліджень правовому статусу професійних спортсменів приділено недостатньо уваги. Перспективи нормативної регламентації спортивного кодексу України, обґрунтування необхідності кодифікації спортивного законодавства України досліджує Коструба А. В. У той же час, проблеми правового регулювання трудових відносин зі спортсменами, а також праці професійних спортсменів приділяють увагу Наставний І., Ткалич М. О., Чорноус О. В., Харитонов Є. О. та інші.

У своєму дослідженні А.В. Коструба зазначає, що вдосконалення законодавства в сфері спорту має відбуватися не шляхом прийняття нових численних нормативно-правових актів, якими предметно регламентується вузька сфера відносин, а в спосіб їх системної уніфікації, результатом чого має стати Спортивний кодекс України [3].

Правовий статус професійних спортсменів передбачає вирішення питання врегулювання трудових відносин, а отже компетентнісного підходу. Оскільки, в Законі України № 3808-ХІІ від 24.12.1993 р. «Про фізичну культуру і спорт» йдеться лише про загальні основи діяльності в сфері фізичної культури і спорту, регулювання суспільних відносин у створенні умов для розвитку фізичної культури і спорту. Крім цього, що є дуже важливим, Закон не містить прийнятного визначення поняття «контракт з професійним спортсменом».

Відповідно до Закону України «Про фізичну культуру і спорт» та Кодексу законів про працю, інших нормативно-правових актів, а також низки статутних й регламентних документів відповідних суб'єктів сфери фізичної культури і спорту та міжнародних спортивних організацій, провадиться діяльність професійних спортсменів [1]. Набуття статусу професійного спортсмену передбачає його участь у змаганнях з професійними спортсменами. Зі спортсменом, який приймає участь у змаганнях, згідно із законодавством України укладають контракт, в чому задіяні фізичні, юридичні особи зі сфери фізичної культури та спорту. У свою чергу, контракт зі спортсменом не дорівнюється трудовому договору і, нажаль чинне законодавство не регулює правовий статус професійних спортсменів щодо сфери відносин у професійному спорті.

З огляду на все вище зазначене, можемо зробити висновок, що на сьогодні юридична наука потребує нових рішень щодо узгодженого врегулювання правового статусу незалежності професійних спортсменів.

Література

1. Закон України «Про фізичну культуру і спорт». Ст. 38. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12#Text> (дата звернення 07.04.2023).
2. Козіна М. В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 28. С. 264-271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_28_35 (дата звернення: 07.04.2023)
3. Коструба А. В. Спортивний кодекс України: перспективи нормативної регламентації. Lex Sportiva. Вип. 2, 2021. С. 10-14. URL : <https://hal.science/hal-03599265/document> (дата звернення 07.04.2023).
- 4.Ткалич М. О. Проблемні аспекти визначення правового статусу спортсменів за законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. № 1. 2013. С. 156-158. URL : http://lsei.org.ua/1_2013/ukr/Tkalych.pdf
- 5.Чорноус О. В. Проблеми правового регулювання трудових відносин зі спортсменами. С. 57-59. URL : https://library.ppss.pro/index.php/ndippsn_20190614/article/view/chornous/pdf (дата звернення 11.05.2023).
6. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. URL : <http://leksika.com.ua/19980614/legal/> (дата звернення 07.04.2023).

Abstract. *The article discusses the legal status of professional athletes according to Ukrainian legislation, where a contract with an athlete is not equivalent to an employment contract, and the current legislation does not regulate the legal status of professional athletes regarding relations in professional sports.*

Keywords: *legal status, professional athletes, contract, employment contract.*

NATIONAL STRATEGY FOR A BARRIER-FREE ENVIRONMENT: PROBLEMS, AND IMPLEMENTATION

Yaroshenko O.,

*Doctor of Law, Professor Department of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law University*

***Анотація.** Метою даної публікації є дослідження питань інклюзивності в Україні та аналіз Національної стратегії створення безбар'єрного середовища до 2030 року на предмет її відповідності реаліям життя в Україні. Розглянуто міжнародний досвід створення безбар'єрного інклюзивного суспільства та впровадження найбільш ефективних досягнень в Україні. Аналіз Національної стратегії проводився в контексті інклюзії та забезпечення рівних можливостей.*

***Ключові слова:** безбар'єрність, рівність, права людини, інклюзивність, Національна стратегія безбар'єрного середовища, недискримінація.*

Given the existing problems and Olena Zelenska's initiative, in April 2021, the Cabinet of Ministers of Ukraine passed the Ordinance "On approval of the National Strategy for creating a Barrier-Free Environment in Ukraine until 2030". The Strategy is based on the following international documents: the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (ratified by the Law of Ukraine of 16 December 2009); the European Social Charter (Revised) (ratified by the Law of Ukraine of 14 September of 2006); the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (1979); the Biarritz Partnership for Gender Equality.

The provisions of the Ordinance "On approval of the National Strategy for creating a Barrier-Free Environment in Ukraine until 2030" (2021) enshrine the necessity to approve the National Strategy and pass the Plan of Action for its realisation. The aim of the Strategy consists in creating a barrier-free environment for all members of society in order to ensure equality and opportunities to enjoy their rights in informational, social, digital, physical, and economic spheres (Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 366-r..., 2021).

Suffice it to say that the National Strategy embraces six main development directions for Ukraine in order to create equal opportunities for everyone, that is, physical, informational, civil, public, educational, and economic barrierlessness. Therefore, it is necessary to analyse each of this directions to provide a comprehensive analysis.

The first one is physical barrierlessness, which involves accessibility to facilities of the physical environment and transport as well as the improvement of construction standards and regulations. Thus, the Strategy highlights a real problem in this area since at the moment the majority of facilities are not adapted for persons with a disability or reduced mobility. Furthermore, the majority of public and inter-city transport is not available to persons with reduced mobility (there are no wheelchair ramps, special places for persons with limited mobility, indicators, audible signals, subtitles, etc.). As the Strategy points out, the main reason for this is the lack of monitoring, the imperfection of legislation, the absence of qualified staff (Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 366-r..., 2021).

The second direction of the National Strategy is informational barrierlessness. It includes simple speech and easy reading, that is, providing people with sensory or mental impairments with information in available formats. Although Ukraine has already made considerable steps towards informational accessibility and digitalisation, there are still various problems in need of resolving. For example, at the moment, public authorities do not provide full informational accessibility. So, changes in public information are necessary. Apart from that, persons with sensory or mental impairments do not always have access to information within elections and court proceedings. Besides, the majority of the media are not adapted for them (Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 366-r..., 2021). Consequently, it is necessary to assume some measures enshrined in the Strategy in order to improve ways of presenting information and, thus, ensure the right to information. Thus, the cooperation between the government and civil society organisations for persons with a disability should be

enhanced. In particular, it concerns the state budget distribution, legislation, government's and local authorities' decisions.

The third direction is digital barrierlessness, aiming to connect social infrastructure institutions and farms to the broadband Internet; computerization of hub schools, hospitals, post offices, public institutions, libraries; making allowances for persons with a disability or reduced mobility to purchase the internet access facilities and a special software. Moreover, it is worth highlighting that not all citizens have access to digital infrastructure and need the broadband Internet and computerization of public institutions. In addition, the Ukrainians have a rather low level of digital literacy. Therefore, the programmes and infrastructure for digital education are required. Generally, the tendency towards society digitalization on a global scale is obvious. This process is a base for a new level of technological race that should end up with geopolitical and geo-economical leadership. At the same time, this is a chance for both developed and developing countries to improve their socio-economic situation.

The forth direction of the National Strategy is public and civil barrierlessness, which involves ensuring citizens' barrier-free participation in cultural life; facilitating access to cultural services, cultural values, cultural heritage; and promoting the a barrierlessness culture in society. However, the main problems in this area are attributed to a low level of citizens' involvement in cultural and civil aspects of life. It is possible to assert that such a situation is caused by poor support of diversity, the existence of discrimination in society, and the lack of acceptance of and respect for differences between people (Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 366-r..., 2021). Therefore, it is essential to provide equal rights and opportunities for all population groups regarding their social and civil involvements. Apart from that, awareness-building and education are crucial to make all citizens conscious of the need to create a barrier-free environment and a non-discriminative society.

The fifth direction is educational barrierlessness. This direction must be the key one because equal access to high-quality education will provide qualified professionals who will develop of barrierlessness directions. Besides, proper education will make people realise the importance of equality and diversity in society. Thus, educational barrierlessness is aimed to ensure equal opportunity and free access to education, for example, life-long learning, training for a new occupation, and acquiring additional competences.

Finally, the sixth direction is economic barrierlessness. It consists in developing investment support and mentoring for companies owned by the National Strategy target groups; adapting financial literacy and business culture programmes for persons with sensory and mental impairments; supporting veterans' business, etc. At the moment, the entrepreneurship and self-employment potential is not fully used to provide for the target groups' economic independence. In particular, a low level of entrepreneurship can be observed among the youth, women, elderly people, and persons with a disability (Ordinance of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 366-r..., 2021). In addition, a low level of financial literacy and management skills impedes normal economic development and equality. Thus, the Strategy enshrines the objectives and ways of development in order to achieve economic barrierlessness.

Therefore, as the analysis of the National Strategy for creating a Barrier-Free Environment shows, the majority of the existing problems in the sphere of barrierlessness are taken into account at the normative level and should be resolved. It is possible to conclude that normative instructions are logical and worked out thoroughly. So under conditions of their implementation and a consistent policy, they can give positive results in creating a barrier-free society and reaching equality.

It is difficult to overestimate the significance of the equality principle. In fact, this principle is one the key ones and is enshrined in many international legal acts. First of all, it is worth mentioning that already the Charter of the United Nations (1945) determined the need to "to reaffirm faith in [...] the equal rights of men and women and of nations large and small" and the equality of all Member States (Charter of the United Nations, 1945). Although the United Nations members are countries, the equality of countries within international law cannot be achieved without ensuring the equality of all citizens of the state because the state is a form of organisation of its citizens. Therefore, the entrenchment of the equality principle in the Charter of the United Nations requires its implementation in all spheres of life.

In this context, the Declaration on the Right to Development (1986) is worth paying attention to. It enshrines the idea that the right to development is an inalienable human right and that the equality of opportunities concerns both nations and individuals (Declaration on the Right to Development, 1986). It is logical that the quality principle was further reflected in other international agreements on human rights.

For example, the Universal Declaration of Human Rights (1948) (hereinafter – UDHR) also mentioned equality and non-discrimination in many articles. Thus, the Preamble recognised “the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family” and “the equal rights of men and women”. Moreover, the Article 22 determined that “everyone, as a member of society, has the right to social security”, while the Article 23 declared that “everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work” and equal social protection (Universal Declaration of Human Rights, 1948). Therefore, the UDHR defined the direction of further development of humanity.

Furthermore, the principle of equality was developed and established by the following international legal acts: the Convention on the Political Rights of Women (1952); the Convention on the Nationality of Married Women (1957); the Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriage and Registration of Marriages (1962); the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965); the Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict (1974); the Declaration on the Elimination of Violence against Women (1993); the United Nations Millennium Declaration (2000); the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006); the Sustainable Development Goals 2016-2030 and other documents.

Considering the characteristics of social and civil barrielessness, it is necessary to highlight they correspond to the Sustainable Development Goals 2016-2030, adopted by the UN General Assembly in 2015 as follows:

Goal 5. Gender equality – to “achieve gender equality and empower all women and girls”.

Goal 8. Decent employment and economic growth – to “promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all”.

Goal 10. The inequality decrease – to “reduce inequality within and among countries”.

Goal 11. Sustainable development of cities and communities – to “make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable”.

Goal 16. Peace, justice, and strong institutions – to “promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels” (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015).

Besides, the Council of Europe plays an important role in ensuring human rights in Europe. Equality is one of the key principles of this organisation, being enshrined in its legal acts. It is important to mention that, being a Member State of the Council of Europe, Ukraine is obliged to adhere to its norms. First of all, it is the European Convention on Human Rights (1950), which prescribes the prohibition of discrimination on any account (Article 14) (European Convention on Human Rights, 1950). This Convention is obligatory for implementation by all Member States. Consequently, its provisions were introduced to their national legislations. For example, it was implemented into the Ukrainian legislation by the Law of Ukraine No 1767-VI “On Ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol” (2009).

Another important international legal act is the Council of Europe Disability Strategy 2017-2023 (2016). This Strategy defined the notion of “multiple discrimination”, meaning that “many persons with disabilities are at risk of multiple and/or intersecting forms of discrimination and segregation from the society due to their specific situations (e.g. financial or educational status, living or housing arrangement, level of assistance needed, disability or combination of multiple disabilities, etc.) or to certain grounds (e.g., race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national, ethnic or social origin, property, birth, age, sexual orientation, gender identity or other status)”. To tackle multiple discrimination and its consequences, the Strategy highlighted the need to improve access of persons with a disability to information, education, training programmes, and human rights remedies. It

means the inclusion of persons with a disability as subjects and users into educational projects funded, supported, controlled, and carried out by the Council of Europe (Council of Europe Disability Strategy 2017-2023, 2016).

Apart from that, it is worth paying attention to the European Union's experience in resolving these problems. Accordingly, the Council of Europe passed directives implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin; ensuring equal access to well-being, social protection, goods, and services; implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services; prohibiting discrimination on the grounds of sex. Moreover, the European Disability Forum (hereinafter – EDF) was created within the European Union. As a European organisation, it represents interests of 80 million people with a disability and promotes their rights. As a result, the rights of persons with a disability to benefits from measures taken to ensure their independence, social and professional integration, and participation in public life are enshrined in the Article 26 of the Charter of Fundamental Rights (2000).

In spite of Ukraine not being a Member State of the European Union, it defined the European integration as the key development direction. Accordingly, it follows and implements all best European experience, principles, and standards, adapting them to Ukrainian realities and demands. In this context, it is necessary to mention the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand (2014), which determined that all actions of the government should be based on equality, non-discrimination, and respect to diversity.

Therefore, having analysed the regulation of equality within the international law, it is possible to highlight the importance of a barrier-free environment for the development of any democratic state and for ensuring human rights on the basis of equality and non-discrimination. Moreover, Ukraine having ratified many legal acts on equal opportunities for all, the initiative for creating a barrier-free environment has become a logical completion of legal implementation on the international standards in this sphere. In addition, the European vector of development has provoked the improvement of national legislation on equality, inclusion, and barrierlessness.

Leading countries' experience shows that the problems of barrierlessness can be solved by integrating complex measures and special programmes, taking into account legal, organisational, and financial support. Their example can become the starting point for executing the National Strategy in Ukraine. Moreover, the best international experience in creating a barrier-free environment will help resolve similar problems in Ukraine and increase the effectiveness of the government.

Therefore, it is important to study some forefront European countries' example that achieved considerable results in creating a barrier-free society. First of all, Finland is considered a country that provides maximum comfortable conditions for citizens. In Finland, Finland's First Action Plan on the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2018) was adopted. This country's special feature is adherence to the principle "nothing about us without us" at the governmental and local levels. This principle ensures the development of specific measures of inclusion and barrierlessness by both service receivers and their representative organisations. They also control their implementation. Furthermore, another special feature of the Finnish approach is commitment to primary public institutions at the local level, maintaining real communication with them.

Thus, barrierlessness is construed as a general approach to forming a state policy and its further implementation in order to ensure unimpeded access of all population groups to different life spheres on the grounds of equality and non-discrimination. Using positive European experience, Ukraine should provide maximum inclusiveness and barrierlessness to democratise and humanise the society. So, there is a need of research into mechanisms of barrierlessness at the local and sectorial levels.

It is possible to single out the following specific steps to be taken:

1. an integrated approach to and coherence of legal acts that are adopted to create a barrier-free environment;
2. a consistent and balanced policy in this area;
3. gradual and deliberate implementation of the National Strategy;

4. coordination of all public authorities to implement the National Strategy at all levels throughout the country;
5. adoption of special programmes for social and civil participation of persons with reduced mobility;
6. communication and a dialogue about ensuring a barrier-free environment and informing citizens about possibilities to participate in public life;
7. ensuring equal rights to participate in cultural activities for persons with a disability;
8. implementation of the principles of inclusiveness at all levels of governmental decisions.

Moreover, Ukraine can partially adapt the Estonian experience in creating a barrier-free environment because these countries have similar features of political development in the past. However, the most important thing is that it is necessary not to copy the country's steps but to adopt foreign experience to the Ukrainian realities. Nowadays, it is essential to improve legislation because there are some discrepancies between the existing legal acts that slow down the implementation of international and European standards and foreign countries' experience in Ukraine.

Therefore, in order to create a barrier-free, it is crucial to solve the following problems: to strengthen responsibility of project designer, builders, and owners of fully commissioned infrastructural objects and edifices regarding their accessibility by persons with a disability; to create conditions for this population group to receive information about access to infrastructural objects and their rights; to activate monitoring and control over the implementation of the state policy on rights protection by public authorities. Another task is a qualified training of specialists in construction, architecture, transport, engineering, hotel and catering industry, media production, education, etc. to teach them to create a safe barrier-free environment in their professional activities on the basis of equality and non-discrimination principles.

Abstract. *The aim of this publication is to study the issues of inclusiveness in Ukraine and analyse the National Strategy for creating a barrier-free environment till 2030 regarding its consistence with the facts of life in Ukraine. It considers the international experience in creating a barrier-free inclusive society and the implementation of the most effective achievements in Ukraine. Analysis of the National Strategy was conducted in the context of inclusion and ensuring equal opportunities.*

Key words: *barrier-free, equality, human rights, inclusiveness, National strategy for a barrier-free environment, non-discrimination.*

ПАНЕЛЬ IV

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА СУДОЧИНСТВО; КРИМІНАЛІСТИКА; КРИМІНОЛОГІЯ; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ

FEATURES OF THE PROCESS OF CRIMINAL JURISDICTION DURING THE WAR

*Жеребят'єв Д.,
студент 1 курсу освітнього рівня магістр,
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля
Київ, Україна*

*Науковий керівник: Татаренко Г.,
к.ю.н., доцент, завідувач кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля
Київ, Україна*

Анотація. Робота присвячена аналізу актуальних змін в законодавстві, процесі кримінального доказування в умовах війни, прогалин в законодавстві, захисту законних прав та інтересів громадян під час збройного конфлікту. На підставі цього дослідження та наукової літератури, були виявлені основні проблеми, пов'язані з актуальними змінами та як вони відобразились на стадіях кримінального провадження.

Ключові слова: захист прав під час збройного конфлікту, зміни у процесі кримінального доказування, військовий стан, захист обвинуваченого.

Збройна агресія РФ проти України виявила прогалини у багатьох сферах вітчизняного законодавства. Зазнала змін і процедура доказування у кримінальному провадженні. Зокрема змінилися деякі критерії оцінки доказів та їх допустимість в кримінальному провадженні; були внесені зміни до процедури документообігу під час проведення розшукових дій в умовах війни. Зокрема такі зміни забороняють доручати проведення досудового розслідування підслідних злочинів Національному антикорупційному бюро України. Тепер лише у випадку неможливості виконання цим органом своєї функції Генеральний прокурор, керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або Генеральний прокурор мають право змінити орган досудового розслідування.

Відтепер рішення про зміну органу, яке проводить слідство не може бути прийнятим без оформлення відповідної постанови [1]. Потрібно звернути увагу на саму форму постанови. Зараз діє стан, коли слідчий та прокурор мають право, якщо вважають це за необхідне, створювати постанови в форматі електронного документу. При цьому вони мають використати, заздалегідь створений, електронний підпис. Або вони можуть прийняти такі постанови з використанням створеної сучасної Інформаційно-телекомунікаційної системи розслідування.

Так, під час проведення досудового розслідування у разі неможливості явки захисника для участі у процесуальних діях дізнавач, слідчий, прокурор може забезпечити дистанційну участь

захисника із застосуванням технічних засобів. Зрозуміло, що введення військового стану тягне за собою порушення конституційних прав громадян, що є цілком виправданим [2]. Однак поза увагою законодавця залишився той факт, що у випадку дистанційної участі захисника підозрюваний, обвинувачений не мають можливості поспілкуватися конфіденційно із своїм адвокатом, чим порушуються не тільки права особи що притягається до кримінальної відповідальності а й постає питання захищеності адвокатської таємниці, якщо до початку слідчої дії підозрюваному, обвинуваченому було надано можливість поспілкуватися із своїм захисником за допомогою відео- та аудіозв'язку [3]. Крім того, адвокат позбавлений можливості впевнитися у тому, що до його підзахисного не було застосовано заходів психологічного або фізичного впливу, переконатися у добровільності дій підзахисного під час проведення слідчих дій.

Ще одна із внесених змін стосується участі перекладача. Законом передбачено, що перекладач надається за першої можливості. У разі неможливості надати перекладача підозрюваному чи потерпілому дізнавач, слідчий прокурор має право самостійно здійснювати переклад, при умові що він досконало володіє тією мовою, якою розмовляє обвинувачений або потерпіла особа.

На наш погляд, у разі, коли дізнавач, слідчий, прокурор відіграють роль і перекладача, то для цього має існувати особлива норма права про проведення такої процедури з обов'язковою відео-, аудіо-фіксації фіксацію та з можливістю після цього досконало перевірити її якість та доцільність [4]. Це дасть можливість більш ефективного захисту обвинуваченому з одного боку, та можливість більш ефективного доказування вини з другого. Наголошуємо, що для всебічного, правильного перегляду процесу перекладу мають все ж таки бути долучені професійні перекладачі, які з зафіксованого матеріалу зможуть зробити правильні висновки, підтвердити або спростувати докази, які зазначені на матеріалах та переконатися у правильності та точності здійсненого перекладу.

Окрім цього, зміни відбулись в тій частині процесуального законодавства, яка стосується ролі спеціаліста в кримінальному провадженні. З приводу його участі зміни стосуються того, що він отримав право з питань його особистої компетенції та професійної діяльності надавати консультації, пояснення та робити висновки як під час досудового розслідування так і розгляду справи по суті. Також, спеціаліста можна використати як компетентну особу для отримання фактичних даних за допомогою технічних приладів та технічних засобів, які мають функції фото-, кінозйомки, відеозапису. Він має надалі використовувати отримані за допомогою цих приладів отриманні показання та довідки в подальшому розгляді справ.

На жаль, законодавець надаючи нові повноваження та вводячи такі зміни в процес долучення спеціаліста, їм не було відповідних внесених змін щодо статусу процесуальних документів які ним були створені. Ми вважаємо за потрібне, що в процесі захисту має бути можливість ставити під сумнів допустимість таких доказів, оскільки статус таких доказів досі не можна вважати за допустимі. Наприклад, яким чином мають бути оформлені консультації, пояснення, довідки спеціаліста якщо сторона обвинувачення має намір використовувати ці документи як докази у кримінальному провадженні? Яку доказову силу буде мати висновок спеціаліста та чи може він вважатися доказом взагалі [5]. На ці питання та низку других наразі законодавець не дає чіткої відповіді.

Пряма заборона на використання у якості доказів показів, що були надані під час досудового розслідування. Натомість в умовах особливого стану суду, у виключних випадках, дозволяється використовувати у якості доказів показання, якщо хід і результати такого допиту фіксувалися за допомогою доступних технічних засобів відеофіксації. Це маєте на меті знано покращити права на захист як потерпілих так і обвинувачених [6].

Отже, аналіз особливостей доказування дає можливість зробити висновок, що кожна стадія кримінального процесу має свої особливості доказування. Доказування на різних стадіях здійснюється у формах і способами, що залежать від особливостей кожної стадії. Особливими в кожній стадії кримінального процесу є: коло засобів доказування; коло суб'єктів доказування; коло обставин, що підлягають доказуванню; межі доказування. Також у якості доказу можуть

бути використані покази підозрюваного які були відібрані на стадії досудового розслідування, якщо під час такого допиту буд присутній захисник та хід і результати проведення допиту фіксувалися за допомогою доступних технічних засобів відеофіксації. На наш погляд кримінальний процесуальний кодекс потрібно доповнити нормою, яка би чітко визначала які випадки є виключними.

Література

1. Закон № 2462-IX "Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо удосконалення окремих положень досудового розслідування в умовах воєнного стану" . Голос України. 27 лип. 2022.

2. З.І. Чуприна. Особливості кримінального процесу в умовах воєнного стану : RIYAKO. Київ, 2022. 15с.

3. Т.В. Михалков. Нові умови та оцінка доказів у кримінальному провадженні: Закон і Бізнес., 2022 – 5с.

4. Використання практики Європейського суду з прав людини у кримінальному провадженні: навчально-практичний компендіум / І.В. Гловюк та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. 420 с.

5. Крет Г.Р. Міжнародні стандарти доказування у кримінальному процесі України: монографія. Калуш, 2020. 52 с.

6. Малярко В.Т. Застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики Європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя. Навчально-методичний посібник для тренерів навчального курсу для суддів. Київ: ВАІТЕ, 2017. 192 с.

Abstract. *The work is devoted to the analysis of current changes in legislation, the process of criminal evidence in wartime, gaps in legislation, protection of the legal rights and interests of citizens during an armed conflict. On the basis of this study and scientific literature, the main problems related to the current changes and how they were reflected in the stages of criminal proceedings were identified.*

Key words: *protection of rights during an armed conflict, changes in the process of criminal evidence, martial law, defense of the accused.*

ОСОБЛИВОСТІ ОБСТАНОВКИ ВЧИНЕННЯ УМИСНОГО ВБИВСТВА З МОТИВІВ РАСОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЧИ РЕЛІГІЙНОЇ НЕТЕРПИМОСТІ

FEATURES OF THE CIRCUMSTANCES OF INTENTIONAL MURDER DUE TO RACIAL NATIONAL OR RELIGIOUS INTOLERANCE

Казарян Е.,

*здобувачка третього освітньо-наукового рівня
спеціальності 081 «Право»*

*Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С.
Бокаріуса» Міністерства юстиції України,
викладач кафедри конституційного та адміністративного права і процесу
Чорноморського національного університету імені Петра Могили
ORCID: 0000-0002-7353-2599*

Анотація. *Встановлено, що обстановка вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості має значення для побудови інформаційної моделі, оскільки містить типові відомості про зовнішні умови, в яких відбувається злочинне діяння. Визначено, що місцем вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості є громадські місця та час вчинення вбивства може бути будь-яким.*

Ключові слова: *умисне вбивство, мотив нетерпимості, криміналістична характеристика, обстановка, етапи вчинення злочину.*

Обстановка злочину є предметом дослідження різних галузей юридичних наук. Зокрема, кримінальне право розглядає обстановку як складову частину кримінально-правової характеристики злочинів, кримінологія – з точки зору запобігання злочинності, а кримінальне процесуальне право – при доказуванні. Криміналістична наука досліджує обстановку як елемент криміналістичної характеристики, який вивчає оточення, в якому вчиняється злочин. При розслідуванні злочину органи досудового розслідування зазвичай розпочинають зі збору та аналізу обставин, що супроводжували його вчинення. Дослідження цих обставин допомагає сформулювати слідчому уявлення про механізм здійснення злочину, його можливі місця пошуку слідів, суб'єктів та мотив вчинення злочину, а також деякі аспекти способу його вчинення.

Для криміналістичної характеристики умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості важливою складовою є обстановка вчинення злочину, яка взаємодіє з іншими елементами й часто визначає їх зміст. Інформація про обстановку злочину є ключовим і стрижневим елементом, що починає систему криміналістичної характеристики. Цей елемент має значення для побудови інформаційної моделі конкретного виду або групи кримінальних правопорушень, оскільки містить типові відомості про зовнішні умови, в яких відбувається злочинне діяння. Безумовно, елементи обстановки залишають різного роду сліди, які можуть бути виявлені під час криміналістичного аналізу злочину в процесі його розслідування.

В.Ю. Шепітько вказує на те, що обстановка місця вчинення злочину – це частина матеріального середовища, що складається не лише з ділянки території, а й з сукупності різних предметів, поведінки учасників і психологічних взаємовідносин між ними. Визначення криміналістичних ознак обстановки може бути корисним при встановленні механізму злочинної події та особливостей дій злочинців й інших учасників. Крім того, обстановка може мати взаємозв'язок з іншими елементами криміналістичної характеристики, такими як спосіб злочину, час, місце та інші [1, с. 426]. Важливо враховувати цей аспект при розслідуванні злочинів зокрема умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості.

Під місцем вчинення злочину заведено розуміти територію, інше місце, яке характеризується фізичними, соціальними та правовими критеріями, де було розпочато, продовжено чи припинено злочинне діяння [2, с. 133]. Вбивства часто вчиняються у безлюдній місцевості, квартирах, також це можуть бути транспортні засоби, зруйновані будинки або такі,

що будуються, де може перебувати потерпілий. Місце злочину є важливим джерелом інформації, оскільки містить багато слідів та речових доказів, які визначають напрям розслідування та висування слідчих версій. Злочинці часто обирають час, коли немає свідків, тому вбивства зазвичай вчиняються ввечері або вночі, коли потерпілий залишається наодинці у будинку, офісі або іншому місці [3, с. 285]. Таким чином, місце і час злочинної діяльності є найбільш типовими й поширеними складовими обставини кримінального правопорушення.

Виділяються основні й додаткові фактори, які впливають на механізм вчинення злочинів і фактично є умовами, які сприяють його вчиненню. Загальні фактори включають корінні зміни у соціально-політичній, економічній та культурній сферах діяльності держави, а також різноманіття інтересів, що можуть призвести до конфліктів, економічної нестабільності, недостатньої реакції держави на прояви нетерпимості та недбалості з боку правоохоронних органів. Додаткові фактори включають збільшення кількості неформальних громадських об'єднань антисоціальної спрямованості, залучення ідеологічно нестійких прошарків суспільства до їх діяльності, міграційні потоки іноземних громадян та розрив рівня добробуту між різними соціальними групами. Всі ці фактори можуть створювати умови для вчинення злочинів.

Вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості можна розглядати як невід'ємний механізм злочину певного виду, що виражається у певних діях з боку підозрюваного в навколишній матеріальній обстановці та певні психічні процеси, що проходять у підозрюваного. Процес вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості містить три етапи: початковий, основний і завершальний.

Початковий етап умисного вбивства з мотиву нетерпимості передбачає формування мотиву у правопорушника для вчинення злочину. Основний етап полягає у безпосередньому вчиненні злочину. На основному етапі вчинення умисного вбивства з мотивів , національної чи релігійної нетерпимості спостерігається декілька особливостей: напади можуть відбуватися у громадських місцях і спричиняти погроми, порушення громадського порядку; злочин зазвичай вчиняється публічно, у присутності багатьох людей; організатори нападів зазвичай діють у змові з членами групи, що мають екстремістські та націоналістичні налаштування; напади, як правило, добре сплановані; холодна зброя і різні предмети, що можуть бути використані як зброя, часто використовуються під час нападу. Характерними ушкодженнями на тілі потерпілого є множинні травми голови. У всіх випадках вбивства причиною смерті була або відкрита черепно-мозкова травма або сукупність множинних травм голови. Нарешті, завершальний етап характеризується настанням злочинного результату і подальшими діями злочинця, такими як приховування слідів злочину або спроба уникнути відповідальності [4, с. 37-41].

Щодо умисних вбивств, які вчиняються на ґрунті расової, національної чи релігійної нетерпимості, слід зазначити, що місце і час їх вчинення навряд чи можна віднести до категорії системоутворюючих елементів, таких як мотив, особа потерпілого, особа злочинця. Проте в системі цих злочинів вони посідають важливе місце і пов'язані певним чином з іншими елементами криміналістичної характеристики.

Сукупність різних об'єктів, явищ, процесів, станів та відносин, які створюють сприятливі умови для вчинення злочинів проти осіб іншої національності з мотивів нетерпимості, складає безпосередню обстановку цих злочинів. Ці дії можуть мати місце в різних місцях, таких як парки, сквери, двори будинків, під'їзди будинків, приватні і орендовані квартири, зазвичай в результаті так званих «тусовок». При цьому, матеріальна обстановка, час доби, освітлення, погодні умови та оточення є важливими факторами, які впливають на вчинення злочинів [4, с. 97].

Умисні вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості можуть бути вчинені в різних місцях, які можна розділити на три групи:

1. Приміщення, що поділяються на житлові та нежитлові. До житлових приміщень належать будинки, квартири та кімнати в них. Важливо зазначити, що до цієї групи також можна віднести сходи та сходові майданчики, оскільки вони є невід'ємною частиною житлових приміщень. Нежитлові приміщення можуть включати службові приміщення, а також ті, що

використовуються для проведення різних громадських заходів (наприклад, зустрічі, лекції, мітинги) та релігійних споруд (синагоги, мечеті). Важливо враховувати всі ці приміщення при розслідуванні злочинів даної категорії, оскільки злочинці можуть використовувати їх для досягнення своїх цілей, використовуючи той факт, що особи, які мешкають в житлових приміщеннях (або відвідують їх), неминуче користуються цими приміщеннями.

2. Ділянки місцевості, які можуть включати площі, вулиці, парки, сквери, заповідні зони, місця відпочинку та інші подібні місця.

3. Транспорт, який може бути автомобільним, залізничним, авіаційним та іншим [5, с. 204].

Зрозуміло, що наведений перелік місць не може бути повним, оскільки не можна передбачити, що злочинці не використають будь-яке нове місце, яке раніше не використовувалося як місце вчинення злочинів даної категорії.

Підсумовуючи вищенаведене, обстановка вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості обумовлена очевидністю злочину, має відкритий та демонстративний характер, дії з приховування слідів злочину та інсценування, як правило, відсутні. Місцем вчинення умисного вбивства з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості є громадські місця та час вчинення вбивства може бути будь-яким. Зазвичай такі злочини плануються заздалегідь та вчиняються за допомогою холодної зброї та інших доступних предметів.

Література

1. Криміналістика : підручник / В.Ю. Шепітько, В.О. Коновалова, В.А. Журавель та ін. ; за ред. В.Ю. Шепітька. Київ : Ін Юре, 2016. 640 с.

2. Мороз В.Г. Поняття місця вчинення злочину як ознаки об'єктивної сторони злочину. Юридична наука. 2014. № 5. С. 122-136

3. Криміналістика : підруч. / В. Ю. Шепітько та ін. / за ред. проф. В. Ю. Шепітька. 4-е вид., перероб. і доп. Харків : Право, 2008. 464 с.

4. Розслідування злочинів, вчинених на ґрунті нетерпимості : навч.-практ. посіб. / колектив авторів. Київ, 2012. 167 с.

5. Бублик М.В. Спосіб учинення злочинів проти життя та здоров'я особи, вчинених на ґрунті расової, національної чи релігійної нетерпимості. Науковий вісник публічного та приватного права. 2017. Вип. 1. С. 201-205.

Abstract. *It is established that the situation of an intentional murder motivated by race, national or religious intolerance is important for building an information model, since it contains typical information about the external conditions in which a criminal act is committed. It is determined that the place of commission of an intentional murder motivated by race, national or religious intolerance are public places and the time of commission of the murder may be any.*

Key words: *intentional murder, motive of intolerance, forensic investigation, situation, stages of the crime.*

ПРИМІТИВІЗАЦІЯ ПРОТИДІЇ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ФОРМУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВИХ НАПРЯМІВ ЇЇ РОЗВ'ЯЗАННЯ

PRIMITIVISATION OF COMBATING CRIMINAL OFFENSES AGAINST THE BASICS OF NATIONAL SECURITY: FORMULATION OF THE PROBLEM AND POSSIBLE DIRECTIONS OF ITS SOLUTION

Карчевський М.,

д.ю.н., професор,

професор кафедри кримінального права і кримінології

Львівського державного університету внутрішніх справ,

головний науковий співробітник відділу дослідження проблем кримінального права

Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності

імені академіка В.В. Сташиса НАПрН України

<https://orcid.org/0000-0002-2693-3592>

Анотація. Розглядається проблема примітивізації кримінально-правового регулювання – ситуації, коли значна частина судових рішень, пов'язаних із засудженням осіб за певні кримінальні правопорушення, стосується найменш небезпечних форм таких правопорушень за умови фактичної відносної поширеності більш небезпечних форм цих правопорушень. Досліджується законодавчі чинники примітивізації, зокрема, недостатня визначеність законодавчих приписів.

Ключові слова: кримінально-правове регулювання, кримінально-правова політика, примітивізація, ефективність, судова практика.

Для ефективної відсічі агресії РФ, перемоги над агресором, відновлення мирного життя та недопущення повторення таких подій виняткове значення має чітке функціонування механізмів реалізації законодавства про кримінальну відповідальність. Перспектива реінтеграції тимчасово окупованих територій додає актуальності цій задачі.

Забезпечення реалізації норм законодавства про кримінальну відповідальність вимагає значних ресурсів (соціальних, матеріальних, професійних тощо). Проблема ефективного кримінально-правового регулювання в умовах війни набуває ще більшої значимості, перемога потребує раціонального використання соціальних ресурсів. Саме тому визначення напрямів реалізації кримінально-правової політики має враховувати відповідність між небезпечністю посягань та обсягом ресурсів, використаних для забезпечення кримінально-правового реагування на них.

Примітивізацією правозастосовчого рівня кримінально-правового регулювання будемо називати ситуацію, коли значна частина судових рішень, пов'язаних із засудженням осіб за певні кримінальні правопорушення, стосується найменш небезпечних форм таких правопорушень за умови фактичної відносної поширеності більш небезпечних форм цих правопорушень. Зрозуміло, що примітивізація є небезпечним явищем оскільки свідчить про зниження ефективності кримінально-правового регулювання.

Типовим прикладом примітивізації може бути протидія кримінальним правопорушенням в сфері службової діяльності. Протягом 2013-2021 років суттєво змінилася структура осіб, засуджених за ці правопорушення. Якщо до 2018 року більшість осіб засуджували за отримання неправомірної вигоди, то, починаючи з 2018 року, за пропозицію неправомірної вигоди Абсолютні значення ще більш промовисті: у 2013 році за отримання неправомірної вигоди засуджено 731 особу, за пропозицію – 80; у 2021 році за отримання неправомірної вигоди засуджено 99 осіб, за пропозицію – 843. Процес був поступовим, відповідні тенденції зменшення / збільшення кількості засуджених осіб прослідковувалися протягом усього періоду спостережень. Крім того, за даними ДСА, починаючи з 2019 року серед засуджених за

правопорушення, передбачені Розділом XVII Особливої частини, найбільшою є частка «працездатні, які не працювали і не навчалися». Розмір цієї частки збільшується від 34 % у 2019 році, до 47 % у 2021 [1].

Нажаль, ознаки примітивізації спостерігаються й у кримінально-правовій протидії кримінальним правопорушенням проти основ національної безпеки. Так, за період з 2014 по 2021 рік, використання кримінально-правових норм, що передбачають відповідальність за злочини проти основ національної безпеки (Розділ I Особливої частини КК) характеризується: найнижчим рівнем використання реальних покарань – 14 % (середній – 60 %); найбільшою часткою жінок серед засуджених – більше 50 % (середній рівень 12 %); найбільшою часткою засуджених, які вчинили злочин у віці понад 50 років, – 38 %; найбільшою часткою пенсіонерів серед засуджених – близько 17 % [2]. Проведене нами дослідження практики використання ст. 111-1 КК певною мірою підтверджує тезу про примітивізацію та неефективне використання соціальних ресурсів, що виділяються на протидію кримінальним правопорушенням проти основ національної безпеки. Станом на 25.10.2022 Єдиний державний реєстр судових рішень містив 115 обвинувальних вироків за цією нормою: 102 (88,7%) за ч.1, 11 (9,6%) за ч.4 та 2 (1,7%) за ч.7. Серед вироків по ч. 1 ст. 111-1 62 (60,8%) стосувалися поширення інформації в інтернет, 40 (39,2%) висловлювань у публічних місцях. 2 (1,7%) вирoki стосуються оцінки діяльності корегувальників вогню.

Причини такої ситуації складні та багатовимірні. Крім питання якості кримінального закону тут можна зазначити проблеми кримінального процесу, імплементації положень міжнародного гуманітарного права, політичні аспекти пов'язані із обміном полоненими тощо.

Одним з важливих чинників є якість закону про кримінальну відповідальність.

Доповнення КК ст. 111-1 (Законом України № 2108-IX від 03.03.2022) є важливим та необхідним законодавчим рішенням, яке направляє потужні можливості національних правоохоронних органів на протидію колабораційній діяльності. Водночас, у доктрині кримінального права висловлено значну кількість зауважень щодо змісту даної норми. Зокрема, неодноразово відзначалося про складність відмежування колабораційної діяльності від суміжних кримінальних правопорушень, інші недоліки. А.А. Музика робить висновок, що доповнення КК ст. 111-1 створило колізію нормативно-правових актів – суперечність між правовими нормами відповідних актів, що виявляється у відмінностях під час регулювання аналогічних суспільних відносин [3, с. 191]. Гловюк І.В. звертала увагу на проблему відмежування кримінальних правопорушень, передбачених ст.ст. 111-1 та 436-2 КК [4, с. 30].

Марін О.К. зазначав, що доповнення КК нормою про відповідальність за пропаганду у закладах освіти, можна розглядати як появу необґрунтовано привілейованих спеціальних норм [5]. А.С. Політова казала про «сумнів щодо доцільності доповнення Кримінального кодексу України статтею, яка встановлює відповідальність за колабораційну діяльність, адже криміналізовані діяння подібні до діянь у ст. 111 КК України» [6, с. 92]. Юрко С.С. зауважував: «Перелік колабораціоністських дій має невизначений характер, що призводить до неоднозначного теоретичного трактування та правозастосування» [7, с. 526]. Н.О. Симоненко робила висновок про порушення законодавцем логічної структури відповідного розділу КК України та змішування визначень об'єктивних сторін кримінальних правопорушень, передбачених іншими статтями КК України [8, с. 107]. Письменський Є.О. та Мовчан Р.О. обґрунтовували хибність відсутності спеціальної підстави для звільнення від кримінальної відповідальності за вчинення колабораційної діяльності [9, с. 359].

Невизначеність, розмитість даної заборони, на нашу думку є важливим чинником аналізованої нами примітивізації кримінально-правової протидії.

Таким чином: наявний досвід кримінально-правового регулювання наочно демонструє небезпеку включення до сфери кримінальної юстиції діянь зі спірною суспільною небезпечністю, вкотре актуалізує проблематику необхідності законодавчої визначеності та дозволяє говорити про примітивізацію правозастосовчого рівня кримінально-правового регулювання в даній сфері.

Література

1. Карчевський М. В. (2022). Протидія злочинності в Україні у форматі DATA SCIENCE. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка, № 2 (98), 202-227. <https://doi.org/10.33766/2524-0323.98.202-227>.
2. Там само.
3. Музика А.А. Кримінальна відповідальність за колабораційну діяльність: актуальні проблеми // Вивчення криміногенної ситуації в Україні та прогнозування її подальшої динаміки (вплив воєнних факторів) : матеріали наук.-практ. круглого столу (м. Київ, 07 вересня 2022 р.) / [редкол. : Вербенський М. Г., Опришко І. В., Кулик О. Г. та ін.]. Київ: ДНДІ МВС України; Харків: Мачулін. 2022. С. 191.
4. Гловюк І.В. Питання доказування за ст. 111-1 КК України: аналіз вироків. Актуальні питання кримінально-правової кваліфікації, доказування та розслідування колабораціонізму: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 липня 2022. Одеса: ОДУВС, 2022. 156 с.
5. Марін О. Парадокси кримінального права, або для чого приймати привілейовані спеціальні норми? Facebook. URL: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=3040631389534320&id=100007624658020.
6. Політова А.С. Дискусійні питання щодо кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність. Актуальні питання кримінально-правової кваліфікації, доказування та розслідування колабораціонізму: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 липня 2022. Одеса: ОДУВС, 2022. 156 с.
7. Юрко С.С. Проблеми криміналізації колабораціонізму в Україні. Парадигма вищої освіти в умовах війни та глобальних викликів ХХІ століття : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 18 липня – 28 серпня 2022 року. Одеса: «Гельветика», 2022. 536 с.
8. Симоненко Н.О. Кримінально-правова новела щодо колабораційної діяльності. Вісник асоціації кримінального права України, 2022, № 1(17). С. 92-109. DOI: <https://doi.org/10.21564/2311-9640.2022.17.257848>.
9. Письменський Є.О., Мовчан Р.О. Новели кримінального законодавства України про колабораційну діяльність: дискусійні питання та спроба їх розв'язання // Юридичний науковий електронний журнал, 2022, № 6. С. 356-360. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-6/79>.

Abstract. *The problem of primitivization of criminal law regulation is considered - a situation when a significant part of court decisions related to the conviction of persons for certain criminal offenses refers to the least dangerous forms of such offenses under the condition of the actual relative prevalence of more dangerous forms of these offenses. The legislative factors of primitivization are studied, in particular, the lack of clarity of legislative prescriptions.*

Key words: *criminal law regulation, criminal law policy, primitivization, efficiency, judicial practice.*

ПРОГНОЗУВАННЯ В ТАКТИЦІ ПРОВЕДЕННЯ СУДОВОЇ ПОЧЕРКОЗНАВЧОЇ ЕКСПЕРТИЗИ

FORECASTING IN THE TACTICS OF FORENSIC HANDWRITING EXAMINATION

Качурін С.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри конституційного права

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Анотація. У статті досліджено комплекс існуючих теоретичних й практичних проблем з тактики проведення судово-почеркознавчої експертизи та отримання зразків почерку та підписів в умовах протидії осіб, що перевіряються, прогнозування слідчої ситуації поведінки і дій осіб, які проходять у кримінальній справі.

Ключові слова: судово-почеркознавча експертиза, відібрання зразків почерку й підписів, прогнозування слідчої ситуації.

Аналіз слідчої, судової та експертної практики показує, що у слідчих, виникають значні проблеми при проведенні судово-почеркознавчих експертиз, пов'язані з підготовкою об'єктів, формуванням питань, дослідженням і оцінкою висновку експерта-почеркознавця. Особливо яскраво зазначені проблеми виявляються при підготовки порівняльних почеркових матеріалів, коли особа, яка перевіряється, протидіє проведенню почеркознавчої експертизи. Це призводить до низької результативності судово-почеркознавчих досліджень або відмови від проведення експертиз. У зв'язку з цим до розряду найважливіших професійних якостей слідчого необхідно віднести здатність прогнозувати поведінку осіб – учасників слідчих дій, які чинять слідчому протидію у проведенні слідчих дій, зокрема відмовляються від надання експериментальних порівняльних зразків.

Відзначені обставини пояснюються відсутністю сучасних комплексних наукових і методичних розробок та рекомендацій з питань тактики проведення судово-почеркознавчих експертиз, одержання зразків почерку та підписів в умовах протидії особи, яка перевіряється. Цим обумовлений й недостатній рівень спеціальної підготовки слідчих.

Основна мета прогнозування слідчого поведінки особи, від якої планується відібрання експериментальних зразків почерку і підписів при підготовці до призначення судово-почеркознавчої експертизи, полягає в емпіричному передбаченні протидії особи при проведенні цієї слідчої дії. Тому, актуальність теми дослідження, визначається необхідністю розробки способів прогнозування та криміналістичних рекомендацій з подолання й попередження протидії осіб, що перевіряються, яка забезпечувала б, швидкість та результативність вирішення завдань досудового слідства та судового процесу при проведенні судово-почеркознавчих експертиз.

Теоретичну базу цього дослідження складають наукові праці В.Д. Берназа [1], В.А. Журавля [2], Н.І. Клименко [3], І.І. Когутича [4], В.О. Коновалової [5], І.О. Теслюка [6], В.Ю. Шепітько [7] та інших вчених (Erickson E., Weihman R. [8, 9]), зусиллями яких розроблялися та запроваджувалися ідеї, що відображали сутність і значимість тактико-технологічних засад проведення слідчих дій, вивчення проблем протидії розслідуванню і прийомам її подолання, способам прогнозування слідчих ситуацій при розгляді тактики проведення таких слідчих дій, як огляд місця події, обшук, допит.

Розкриті ними питання важливі для загального розуміння сутності тактико-технологічних засад проведення слідчих дій, але це не вичерпує всього різноманіття питань, що мають недостатню визначеність та неналежне теоретичне обґрунтування для ефективного проведення судово-почеркознавчої експертизи і отримання зразків почерку та підписів.

Більш глибокого дослідження потребують спеціальні питання, пов'язані з розробкою способів прогнозування слідчих ситуацій з тактики проведення судово-почеркознавчої експертизи та отримання зразків почерку та підписів в умовах протидії осіб, що перевіряються, які залишаються ще недостатньо дослідженими, що обумовлює актуальність теми даного дослідження.

Метою дослідження є розробка способів прогнозування слідчих ситуацій та практичних рекомендацій з тактики відібрання експериментальних зразків почерку та підписів в умовах протидії, при проведенні судово-почеркознавчих експертиз.

При відібранні експериментальних зразків почерку слідчому нерідко чиниться протидія особою, яка перевіряється. У цьому випадку знання і дотримання технології відібрання експериментальних зразків для експертного дослідження може й не забезпечити досягнення поставленої задачі. Тому у ситуації протидії відібрання якісних зразків почерку і підписів може бути зумовлене не тільки дотриманням правил технології їх одержання, але й застосуванням тактичних прийомів з подолання протидії. Слідчий змушений використовувати тактичні прийоми, спрямовані на усунення протидії, дотримуючись при цьому технологічного процесу одержання зразків. Таким чином, відібранню експериментальних зразків почерку і підписів повною мірою властиві загальні положення криміналістичної тактики, які виявляються у необхідності використання в ході його проведення окремих тактичних прийомів, спрямованих на досягнення поставленої мети [10, с. 239].

Вибір слідчим тактичних прийомів відібрання зразків для порівняльного дослідження багато у чому ґрунтується на результатах прогнозування слідчої ситуації, поведінки і дій осіб, які проходять у справі. Розглянемо це питання більш докладно.

Питання концептуального характеру у галузі теорії криміналістичного прогнозування були досліджені й систематизовані у роботах П.Д. Біленчука, В.А. Журавля, Г.О. Зоріна, В.О. Коновалової, О.Р. Ратінова та ін. Тактичні засади застосування криміналістичного прогнозування у досудовому розслідуванні (на прикладі органів Національної поліції України) викладені у монографії І.О. Теслюка [6, с.94].

Відзначимо, що специфіка прогнозування у діяльності слідчого при підготовці до проведення експертиз, зокрема судово-почеркознавчої експертизи, в юридичній літературі не висвітлювалася.

Структура психологічного прогнозу поведінки учасника процесу при відібранні від нього експериментальних зразків почерку і підписів складається з сукупності таких взаємопов'язаних елементів:

- 1) суб'єкт прогнозування (слідчий);
- 2) об'єкт прогнозування – особа, яка перевіряється, насамперед, обвинувачений або підозрюваний;
- 3) одержана в ході розслідування з процесуальних і непроцесуальних джерел доказова або орієнтуюча інформація про особистісні характеристики особи і про обставини справи, яка розслідується, що є підставою для складання прогнозу про її можливу поведінку при відібранні експериментальних зразків почерку і підписів;
- 4) результат прогнозування, який виявляється у моделі поведінки особи у процесі відібрання зразків.

На підставі складеного прогнозу поведінки особи слідчим обирається система тактичних прийомів, які усувають протидію, що здійснюється особою (обвинуваченим, підозрюваним).

Наприклад, правильний прогноз можливої поведінки підозрюваного або обвинуваченого при одержанні від нього зразків порівняння, у разі протидії розслідуванню шляхом спотворення почерку або підпису, дозволить слідчому застосувати відповідні тактичні прийоми й досягти одержання зразків, які порівняні з почерковим матеріалом, що досліджується.

Підставами для формування прогнозу слідчого служать дані вивчення особи у процесі розслідування, використання відомостей, узятих з особистого і колективного професійного досвіду, слідча інтуїція і, звичайно, слідча ситуація, що склалася при розслідуванні конкретної кримінальної справи.

Інформацію, необхідну для складання прогнозу поведінки особи до і під час відібрання експериментальних зразків почерку і підписів, слідчий одержує двома способами. Перший – безпосереднє сприйняття особистих характеристик особи, яка перевіряється, під час проведення попередніх слідчих дій. Другий спосіб – опосередкований, при якому вивчення особи здійснюється шляхом збирання й аналізу відомостей, якими є:

- а) результати оперативно-розшукових заходів;
- б) інформація, одержана від свідків, зокрема про факт виконання досліджуваного запису (підпису) особою, яка перевіряється;
- в) дані, взяті з архівних матеріалів, раніше розслідуваних кримінальних справ, в яких фігурувала особа, яка перевіряється;
- г) інформація з наданих слідчому документів, які характеризують особистість особи, яка перевіряється, та ін.

На першому етапі розслідування, при призначенні судово-почеркознавчої експертизи, слідчий, як правило, не має необхідного комплексу відомостей про особу, від якої передбачається відібрати зразки почерку і підписів. Тому діагностика особистості особи, яка перевіряється, при очевидній недостатності відомостей про неї викликає певні ускладнення. У зв'язку з цим слідчому необхідно розвивати професійні якості з тим, щоб вміти помічати і правильно розуміти ознаки, які вказують на певні відчуття, спонукання й наміри людей, які служать своєрідними сигналами, показниками і мають важливе значення для вибору ефективних тактичних прийомів проведення слідчої дії. Прогнозування поведінки учасників слідчих дій безпосередньо пов'язане з особистими якостями слідчого, який повинен:

- вміти визначити вірогідну поведінку такої особи і на підставі зібраної інформації про неї передбачити, як впливатимуть його дії на поведінку особи у конкретній слідчій ситуації, що склалася;
- мати запас можливих альтернативних варіантів у типових ситуаціях розслідування з тим, щоб можна було будувати прогноз оптимального варіанту;
- володіти комплексом тактичних прийомів з тим, щоб при реалізації прогнозу застосувати найефективніші з них.

Таким чином, разом з основними положеннями тактики і технології відібрання зразків для порівняльного дослідження слідчому необхідно прогнозувати можливість протидії особи, яка перевіряється, відібранню експериментальних зразків. Відповідно до слідчої ситуації, яка склалася, обираються й застосовуються такі тактичні прийоми, які спрямовані на усунення протидії особи при підготовки до призначення судово-почеркознавчої експертизи.

За результатами дослідження та викладеного вище, сформульовані наступні висновки:

1. Застосування слідчим, стороною захисту та судом систем тактичних прийомів у конфліктних і безконфліктних ситуаціях при відібранні зразків з метою одержання доброякісних експериментальних зразків почерку та підписів, є необхідною передумовою ефективності проведення судово-почеркознавчої експертизи.

2. Вибір тактичних прийомів відібрання експериментальних зразків для експертного дослідження на етапі підготовки судово-почеркознавчої експертизи ґрунтується на результатах прогнозування слідчої ситуації, що склалася, поведінки особи, яка перевіряється. Прогноз здійснюється двома способами: безпосереднім сприйняттям особистісних характеристик особи, яка перевіряється, під час проведення попередніх слідчих дій; опосередковано – шляхом збирання й аналізу інформації, яка характеризує особу.

3. Основна мета прогнозування слідчого поведінки особи, від якої планується відібрання експериментальних зразків почерку і підписів при підготовці до призначення судово-почеркознавчої експертизи, полягає в емпіричному передбаченні протидії особи при проведенні цієї слідчої дії, моделі поведінки особи у процесі відібрання зразків.

Через прогнозування подій можна завчасно підготуватись до тих чи інших наслідків, і при можливості – втрутитись в процес їх розгортання, контролювати їх, цілеспрямовано працювати над втіленням у життя однієї з виявлених альтернатив майбутнього, що є необхідною передумовою ефективності проведення слідчих дій.

Література

1. Берназ В.Д. Тактичне рішення слідчого в умовах протидії розслідуванню: криміналістичні та психологічні проблеми дослідження // Право і безпека. – 2004. – №1. – Харків: Нац. Ун-т внутр. справ. – С.45-47.
2. Журавель В. А. Методологічні основи криміналістичного прогнозування [Текст] / В. А. Журавель // Методологічні проблеми правової науки : матеріали міжнар. наук. конф., (Харків, 13-14 грудня 2002 р.). – Харків, 2003. – С. 307-309.
3. Клименко Н.І. Концептуальні питання криміналістичного та експертного прогнозування [Текст] / Н.І. Клименко // Митна справа. – 2010. – № 6. – С. 74-78. 72.
4. Когутич І. І. Використання криміналістичних знань у судовому розгляді кримінальних справ [Текст] : наук.-практ. посіб. // І.І. Когутич, В. Т. Нор. – Львів ; Київ : Тріада плюс : Алерта, 2010. – 428 с.
5. Коновалова В.Е. Криминалистическая тактика: принципы и функции // Криминалистика и судебная экспертиза. – К.: Вища школа, 1981. – Вып. 22. – С.40 – 47.
6. Теслюк І.О. Тактичні засади застосування криміналістичного прогнозування у досудовому розслідуванні (на прикладі органів Національної поліції України) : монографія / І. О. Теслюк. – Одеса : Одеський державний університет внутрішніх справ, 2017. – 217 с.
7. Настільна книга слідчого [Текст] : наук.-практ. видання для слідчих і дізнавачів / [М. І. Панов, В. Ю. Шепітько, В. О. Коновалова та ін.]. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2008. – 728 с.
8. Erickson E. Criminalistic Laboratory Manual [Text] : The Basics of Forensic Investigation / E. Erickson. – NY : Anderson, 2014. – Page : 240.
9. Weihman R. Kriminalistic [Text] : Fur Stadium und Praxis, Führung / R. Weihman, Schuch Claus P. – Berlin : Deutsche Polizeiliteratur, 2010. – 864 s.
10. Семеніхін М.В., Качурин С.Г. Протидія зацікавлених осіб при проведенні судово-почеркознавчої експертизи: поняття, форми та прийоми // Криміналістичний вісник: Наук. - пр. збірник – Київ, 2018. – Вип. 1 (29). – С. 233-242.

Abstract. *The article examines a set of existing theoretical and practical problems in the tactics of forensic handwriting examination and obtaining handwriting samples and signatures in the conditions of the counter-idea of the persons being checked, forecasting the investigative situation of the behavior and actions of persons undergoing criminal proceedings.*

Keywords: *forensic handwriting examination, samples of handwriting and signatures, sample selection, counteraction to conduct a handwriting examination, predicting the investigative situation.*

СУЧАСНІ ЗАСОБИ І МЕТОДИ ВИЯВЛЕННЯ, ФІКСАЦІЇ ВИЛУЧЕННЯ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ МІКРООБ'ЄКТІВ

MODERN MEANS AND METHODS OF DETECTION, FIXATION, EXTRACTION AND STUDY OF MICRO-OBJECTS

Прудіус А.,

студентка 1 курсу групи ПР-222зм

юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Качурін С.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри конституційного права

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Анотація. У статті досліджено комплекс існуючих теоретичних й практичних проблем у ході виявлення, фіксації вилучення та дослідження мікрооб'єктів. Зокрема, приділена увага формулюванню питань, які виносять на вирішення експертизи при дослідженні мікрооб'єктів. З'ясовані особливості мікрооб'єктів та їх вплив на подальший вибір методів, засобів, способів і прийомів для їх виявлення, фіксації, вилучення та пакування.

Ключові слова: експертиза, мікрооб'єкти, протокольна форма фіксації, технічні методи фіксації.

Проведення судових експертиз є одним з головних складових процесу доказування у кримінальних провадженнях та в ході здійснення оперативно-розшукової діяльності. Висновки, надані судовим експертом, стають основою доказової бази при розслідуванні всіх видів кримінальних правопорушень. Але для одержання достовірних висновків експертизи, необхідний ретельний підхід до огляду місця події. Саме при виявленні та вилученні об'єктів розпочинається їх експертна оцінка та фактична підготовка до подальшої експертизи.

У теперішній час злочинність стає все більш організованою, використовує новітні технології, а також активно протистоїть і протидіє органам правопорядку. В даних умовах не можна розраховувати на значний успіх у розкритті та розслідуванні злочинів тільки з використанням слідової інформації, тому при огляді місць подій за участю спеціалістів вилучаються мікрооб'єкти.

Над дослідженням сучасних засобів і методів виявлення, фіксації вилучення та дослідження мікрооб'єктів працювали такі відомі правники, як Сухацька І. Ю., Єфімова І. В та інші.

Впродовж останніх років в Україні спостерігалася складна криміногенна ситуація. Проте, порівнюючи криміногенну ситуацію з довоєнним 2021 роком, кількість злочинів зменшилася на 10%. Але, на жаль, воєнний стан не зупиняє злочинців скоювати кримінальні діяння, які на місцях залишають незначні маленькі деталі, що допомагають нашим експертам-криміналістам вилучити мікрооб'єкти [1].

Вилучення мікрооб'єктів відіграє особливе значення в умовах сучасної «освіченості» злочинців, коли можливості ідентифікації людини за слідами пальців рук, зброї за слідами на кулях і гільзах, виконавця рукописного тексту за почерком, досягнення в портретній експертизі, інших традиційних видах судової експертизи достатньо широко відомі [2].

Так, заглиблюючись у дослідження питання засобів і методів виявлення, фіксації вилучення та дослідження мікрооб'єктів, потрібно зупинитись на визначенні такого питання: “Що являє собою поняття “мікрооб'єкти”?” Мікрооб'єкти –це матеріальні об'єкти, пов'язані з подією злочину, пошук, виявлення, вилучення та дослідження яких у зв'язку з їх малими розмірами, масою ускладнені або неможливі за допомогою неозброєного ока: ці дії можуть бути

здійснені спеціальними технічними засобами, що забезпечують можливість роботи з малими кількостями речовини.

Підставою для проведення експертиз відповідно до чинного законодавства є процесуальний документ про призначення експертизи, складений уповноваженою на те особою, або письмове звернення потерпілого чи сторони захисту кримінального провадження, у якому обов'язково зазначаються реквізити, перелік питань, поставлених експерту, а також об'єкти, що підлягають дослідженню. Результати проведення судової експертизи оформляються висновком експерта відповідно до вимог процесуального законодавства України та Інструкції про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень [3].

Мікрооб'єкти залежно від їхньої природи та завдань можуть бути досліджені багатьма видами експертиз: криміналістичними, спеціальними (експертиза матеріалів, речовин та виробів), вибухотехнічними, медичними та ін. Однак, найчастіше виникає необхідність призначення комплексної експертизи. В цьому випадку необхідно встановити порядок, в якому будуть досліджуватися мікрооб'єкти. Насамперед дослідженню підлягають найменш стабільні з них. В останню чергу досліджують ті, що можуть бути повністю знищені в процесі роботи з ними.

Окрему увагу треба приділити формулюванню питань, які виносять на вирішення експертизи. Дослідження мікрооб'єктів – це саме той випадок, коли необхідна консультація експерта за напрямом досліджень. Як бачимо, ефективність результатів дослідження мікрооб'єктів залежить від кожного етапу роботи з ними: від їх збирання до формування висновків експерта.

Вивчення наукових робіт, особистий науковий пошук дозволяють стверджувати, що інформація, яку можна отримати шляхом всебічного дослідження мікрооб'єктів, дає змогу слідчому та оперативному працівникові виконувати цілу низку завдань. Крім цього, криміналістична і процесуальна важливість будь-якого речового доказу полягає в тому, що на підставі вивчення його властивостей або локалізації можна з'ясувати обставини, які мають істотне значення для розслідування кримінального правопорушення.

Виявлені мікрооб'єкти необхідно зафіксувати. Для фіксації виявлених мікрооб'єктів існують протокольна форма та технічні методи. Протокольна форма фіксації об'єктів процесуально оформлює фактичні дані і в подальшому виступає засобом доказування. Дуже важливо не нехтувати вимогами щодо детального описання виявлених мікрооб'єктів, особливо фіксувати у протоколі саме ті їх ознаки, які можуть змінитись на момент експертного дослідження. Це стосується характерного запаху, відомості про який значно полегшують експерту встановлення природи його ймовірного джерела.

До технічних методів фіксації відносять фото- та відеозйомку, виготовлення схем, малюнків та механічне закріплення мікрооб'єктів на об'єкті-носії. Можливості фотографічної фіксації виявлених мікрооб'єктів обмежені. Зазвичай фотографують лише об'єкти-носії, а також локалізацію значної кількості мікрооб'єктів. Фотозйомка окремих мікрооб'єктів найчастіше не проводиться зважаючи на складність процесу, хоча сучасна техніка дозволяє ефективно фіксувати і поодинокі мікрооб'єкти. І хоча у більшості випадків зазначені знімки не мають доказового значення, проте їх криміналістична значущість сумнівів не викликає [4, с. 164].

Тому, виконавши таке дослідження, як сучасні засоби і методи виявлення, фіксації вилучення та дослідження мікрооб'єктів можна зробити певні такі висновки. На теперішній час, криміналістична значущість мікрооб'єктів значною мірою обумовлена тим, що завжди існує набагато більша імовірність наявності таких об'єктів, ніж видимих. Особливості мікрооб'єктів визначають специфіку роботи з ними та подальший вибір методів, засобів, способів і прийомів для їх виявлення, фіксації, вилучення та пакування. Важливою ознакою мікрооб'єктів є їхній зв'язок з подією злочину.

Література

1. Офіційний сайт аналітичного порталу “Слово і діло” : [Електронний ресурс] – URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/03/11/novyna/suspilstvo/chas-velykoyi-vijny-ukrayini-zmenshylasya-kilkist-zlochyniv-klymenko>
2. Волинець І. В., Петльовська С. І. Особливості виявлення, фіксації вилучення та упакування мікрооб’єктів біологічного походження // Журнал науковий огляд No 7(60). УДК 343.98. - 2019. - No 7(60)
3. Наказ Міністерства юстиції України “Про затвердження Інструкції про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень”. Редакція від 07.03.2023. - № 53/5. Офіційний сайт : [Електронний ресурс] – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98?find=1&text=%D0%BC%D1%96%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%BE%D0%B1%27%D1%94%D0%BA%D1%82#w1_1
4. Український правовий вимір: пошук відповідей на глобальні міжнародні виклики [Текст] : матеріали III міжнародної науково-практичної конференції. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2021. – 164 с.

Abstract. *The article examines a set of existing theoretical and practical problems in the course of detection, recording of seizure and examination of micro-objects. In particular, attention is paid to the formulation of issues that are submitted for examination in the study of micro-objects. The features of micro-objects and their influence on the further choice of methods, means, methods and techniques for their detection, fixation, seizure and packaging are clarified.*

Keywords: *examination, micro-objects, protocol form of fixation, technical methods of fixation.*

ПАНЕЛЬ V

ГОСПОДАРСЬКЕ ТА КОРПОРАТИВНЕ ПРАВО; ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕС

ФОРЕНЗІК ЯК ІНСТРУМЕНТ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ПРОТИПРАВНИХ ДІЙ В СФЕРІ БАНКРУТСТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ

FORENSICS AS A TOOL FOR THE IDENTIFICATION OF ILLEGAL ACTS IN THE FIELD OF BUSINESS BANKRUPTCY

Мартинова Л.,

к.е.н., доцентка кафедри господарського права,

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5593-990X>

Анотація. Досліджено сутність та особливості застосування форензіку в системі антикризового управління на підприємстві. Визначено доцільність впровадження інструментарію форензіку в системі протидії банкрутству на підприємствах та ідентифікації протиправних дій в сфері банкрутства на підприємствах. Обґрунтовано необхідність законодавчого врегулювання використання інструментарію форензіку як інноваційного інструменту антикризового управління та протидії злочинам у сфері банкрутства на підприємствах.

Ключові слова: банкрутство, правопорушення у сфері банкрутства, форензик, судова економічна експертиза, судовий експерт

Наростання кризових явищ в економіці, поглиблення факторів негативного впливу на розвиток національного господарства, в тому числі факторів політичного та військового характеру, обумовлюють збільшення питомої ваги підприємств, що опинилися в кризовому стані та стали збитковими. Неможливість вирішення нагальних проблем антикризового управління на підприємствах обумовлює застосування інструментів банкрутства та подальшої ліквідації збиткових підприємств.

В таких умовах особливої актуальності набувають питання пошуку та впровадження ефективних інструментів виявлення ознак та попередження банкрутства (як природнього, так і умисного), ефективного розслідування правопорушень у сфері банкрутства, а також захисту держави від втрати стратегічних економічних об'єктів. Одним з таких інструментів є форензик, який останнім часом набув поширення та популярності в зарубіжній практиці, але практично відсутній в Україні, проте активно згадується серед спільноти правників та економістів.

Теоретичним підґрунтям дослідження стали наукові праці видатних науковців, зокрема Дубініної М.В., Климко Т.Ю., Мельник О.О., Мельничук І.І., Мисник К.П., Рябчук О.Г., Соломіної Г.В., Семенець А.О., Сирцевої С.В. та багатьох інших. Незважаючи на теоретичну значущість праць зазначених авторів, на цей час бракує досліджень щодо сфери застосування цього поняття, його предмета, суб'єктів, методики та методології, стосовно необхідності його нормативно-правового регламентування. З цих причин форензик й досі залишається недостатньо

вивченим явищем. Отже, звернення до питання форензіку в контексті запобігання банкрутству є своєчасним та актуальним.

Метою дослідження є аналіз підходів до розуміння сутності «форензіку» як ефективного інструменту виявлення ознак і попередження банкрутства, формування належного джерела отримання доказів з доведення до банкрутства, перспективного напрямку розслідування складних економічних правопорушень та розмежування його із судово-економічною експертизою.

За часи незалежності Україна пережила кілька економічних криз, більшість з яких були для держави вкрай болючими. Особливо за період з 2014 по теперішній час національна економіка зазнала поглиблення деструктивних процесів, які призвели до поширення негативних соціально-економічних наслідків, зокрема банкрутства підприємств.

За даними офіційного сайту Державної служби статистики України сучасний стан економіки в Україні супроводжується стійкою тенденцією збільшення кількості збиткових підприємств, а як наслідок і часткової їх ліквідації (див. рис. 1).



Рис. 1. Динаміка кількості діючих, частки збиткових та ліквідованих підприємств України за період з 2014 по 2020 рр. [1]

Безумовно, банкрутство підприємств, яке спостерігалось у вказаний період було обумовлено як об'єктивними факторами (інфляція, коливання курсу національної валюти, російська збройна агресія, карантинні обмеження, тощо), так і суб'єктивними чинниками (зокрема умисним доведенням підприємства до банкрутства шляхом виведення активів або незаконним їх заміщенням, укладання заздалегідь не вигідних угод, свідомо некомпетентним фінансовим управлінням, тощо). Проте, саме економічна криза спонукає до зростання кримінальних правопорушень у сфері банкрутства. Не виключенням став і 2022 рік – рік активних бойових дій в Україні.

Згідно з даними офіційного сайту Генеральної прокуратури України за період з 2016 по липень 2022 рр. спостерігається тенденція до зменшення виявлення та повідомлення про доведення підприємств до банкрутства (див. рис. 2).

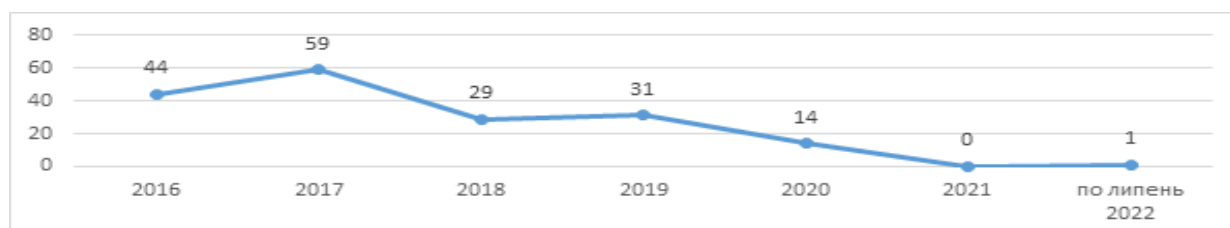


Рис. 2. Динаміка кількості зареєстрованих кримінальних правопорушень за ст. 219 КК України за період з 2016 по липень 2022 рр. [2]

Відповідно до даних Державної судової адміністрації України [3] за період з 2016 по липень 2022 рр. жодна особа не була притягнута до кримінальної відповідальності за доведення підприємства до банкрутства.

Причин, які призводять до банкрутства підприємства на сьогодні дуже багато. Саме по собі банкрутство не є кримінально караним за умови, що воно є некорисним та не спричинило суспільно небезпечні наслідки. Але різного роду діяння (дії або бездіяльність), які доводять суб'єктів господарювання до банкрутства, за об'єктивною стороною схожі на шахрайство, оскільки в їх основі лежить обман і зловживання довірою. Акцентуємо, що діяння, пов'язані з доведенням до банкрутства, в іноземному законодавстві, на відміну від національного [4, ч. 2 ст. 12, ст. 219], прямо віднесені до злочинних діянь. Наприклад, у торговому кодексі Франції міститься спеціальна глава «Про банкрутство та інші злочинні діяння» до яких віднесено, зокрема розкрадання або зменшення активів; завищення пасивів; фальсифікація бухгалтерської документації та інші дії, що передували банкрутству [5]. Убачається, що всі наведені діяння ґрунтуються на шахрайській поведінці.

Варто зауважити, що останнім часом серед наукової спільноти точиться жвава дискусія навколо застосування інноваційних інструментів протидії банкрутству, серед яких переважна більшість вчених виокремлює «форензик».

Задля виокремлення спільних та відмінних ознак та чіткого розмежування проведемо порівняльний аналіз форензику саме з судовою економічною експертизою, оскільки одним із її завдань є виявлення ознак банкрутства, доведення до банкрутства, фіктивного банкрутства, прихованого банкрутства та диференціюємо критерії їх розмежування за ознаками, які наведені у табл.1.

Таблиця 1

Критерій порівняння	Форензик	Судова економічна експертиза
Трактування терміну в англійськомовних джерелах	«Forensic» в перекладі з англійської мови означає судовий, криміналістичний	Судова економічна експертиза – англійською мовою «forensic economic expertise»
Змістовна характеристика	Серед науковців відсутня єдина думка щодо визначення поняття «форензик». Також дефініція «форензик» не визначена і на законодавчому рівні. Тому аналізуючи та узагальнюючи визначення, які наведено в науковій літературі, в межах даного дослідження вважаємо доцільним під поняттям «форензик» вважати: незалежну діяльність, яка спрямована на виявлення, аналіз, врегулювання фінансових, комерційних, правових або інших питань; розроблення процедур, спрямованих на протидію та попередження всім видам шахрайства у господарській сфері, зокрема доведення до банкрутства; встановлення винних осіб [11-16]	Це дослідження на основі спеціальних знань у галузі науки, техніки, мистецтва, ремесла тощо об'єктів, явищ і процесів з метою надання висновку з питань, що є або будуть предметом судового розгляду [10, ст. 1]
Характер застосування в судовому	Непроцесуальна форма комплексного використання знань в різних сферах (економіки, бухгалтерії, права,	Процесуальна форма використання спеціальних економічних знань; слідча дія з

провадженні	криміналістики, безпеки, психології тощо); інструмент забезпечення повноти розслідування правопорушення у сфері банкрутства, його профілактики, встановлення винних осіб тощо	отримання процесуального джерела доказів
Характер нормативно-правового регулювання	Відсутнє нормативно-правове регулювання діяльності	Конституція України (п. 14 ч. 1 ст. 92) [17], Закон України «Про судову експертизу» [10], КПК України [18], ЦПК України [19], ГПК України [20], КАС України [21], відомчі НПА (інструкції, положення тощо), методики проведення судових економічних експертиз, міжнародні договори у сфері судово-експертної діяльності та інші
Завдання	- виявлення фактів шахрайства, фінансових зловживань, інших злочинних дій з боку управлінського персоналу, працівників, третіх осіб, які привели до банкрутства підприємства; - встановлення винних осіб; - виявлення ризиків пов'язаних з банкрутством; - розроблення системи заходів щодо усунення ризиків пов'язаних з банкрутством та їх профілактики; - збір доказів за фактом порушень, які призвели до банкрутства [11-16]	- проведення аналізу показників фінансово-економічного стану (платоспроможності, фінансової стійкості, прибутковості тощо) суб'єкта господарювання; - структури майна та джерел його придбання; - визначення документальної обґрунтованості розрахунків та фінансово-господарських операцій суб'єктів господарювання; - встановлення чи мали місце ознаки доведення до банкрутства, фіктивного банкрутства, прихованого банкрутства станом на певну дату за результатами аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства [23; 24]
Підстави проведення	Договір	Процесуальний документ про призначення експертизи (постанова, ухвала, договір (заява) тощо) [18-21]
Ініціатор проведення	Заінтересовані особи (акціонери, члени наглядової ради, керівники, інвестори, кредитори тощо)	Суд, сторони та учасники кримінального провадження, цивільної справи, адміністративної справи, господарської справи [18-21]
Суб'єкт	Аудиторські та консалтингові фірми, які мають в своєму штаті висококваліфікованих аудиторів, експертів, юристів, фахівців з правоохоронної діяльності та	Державні спеціалізовані установи, їх територіальні філії, експертні установи комунальної форми власності, а також судові експерти, які не є працівниками

	економічної безпеки, оцінювачів, психологів та інших фахівців в різних галузях знань [11-16]	зазначених установ, та інші фахівці (експерти) з відповідних галузей знань у порядку та на умовах, визначених Законом України «Про судову експертизу» [10]
Об'єкт	Усі внутрішні процеси суб'єкту господарювання, його діяльність, дані бухгалтерського і податкового обліку; фінансову звітність; інформацію щодо судових спорів; аудиторські висновки за минулі періоди; акти звірки взаєморозрахунків; дані по кредиторській заборгованості; дані щодо заборгованості по заробітній платі; документацію щодо організації системи безпеки тощо. Також для розслідування можуть вивчатися і дані з відкритих джерел публікації в ЗМІ, різноманітні сайти з «чорними списками» підприємств, бази контрагентів тощо [11-16]	Первинні документи, облікові реєстри, бухгалтерська, фінансова та податкова звітність, також можуть використовуватись акти ревізії, документальних перевірок діяльності підприємств; протоколи допитів, свідчення звинувачених і свідків; висновки експертів інших спеціальностей.
Умовні етапи	- збір інформації; - дослідження отриманої інформації (експертне дослідження); - аналіз отриманої інформації та результатів експертного дослідження; - оформлення (представлення) результатів	- вивчення та аналіз матеріалів та інформації, які були надані ініціатором; - експертне дослідження; - оформлення результатів
Термін проведення	Необмежено	В залежності від складності (прості – 10 днів, середні – 30 днів, складні – 60 днів, особливо складні – 90 днів) [23; 24]
Результат	- звіт про проведення аналітичних процедур; - звіт про встановлені факти шахрайства; - перелік недоліків внутрішнього контролю процесів і результатів; - можливі сценарії та схеми шахрайства, зокрема банкрутства; - рекомендації щодо системи управління ризиками тощо [11-16]	Висновок експерта
Статус результату	Форма внутрішнього контролю, інформаційне підґрунтя щодо повідомлення про скоєння правопорушення, а у разі впровадження належного нормативно-правового регулювання - належне джерело доказів	Форма внутрішнього контролю, процесуальне джерело доказів

Джерела фінансування	Ініціатор	За кошти державного бюджету, ініціатор
-------------------------	-----------	---

[складено на основі узагальнення та систематизації даних літературних джерел 7; 8-12; 13; 14]

На сьогодні в Україні послуги форензіку в контексті виявлення ознак банкрутства (як природного, так і умисного) здійснюють лише приватні аудиторські компанії. Але, на нашу думку, форензік є перспективним напрямом розширення діяльності, наприклад залучення як сторонніх спеціалістів, саме працівників державних спеціалізованих установ, які здійснюють судово-експертну діяльність. Це пояснюється тим, що експертні установи мають в своєму арсеналі штат висококваліфікованих, досвідчених, з багатим практичним досвідом спеціалістів в різних галузях знань, зокрема юристів, економістів, криміналістів, IT-фахівців, оцінщиків та багато інших. Проте, це питання потребує окремого ґрунтовного наукового та законодавчого опрацювання.

Базуючись на результатах проведеного дослідження, можна дійти наступних висновків:

1. Форензік – це ефективний інструмент виявлення ознак та попередження банкрутства (як природного, так і умисного), ефективного розслідування правопорушень у сфері банкрутства, а також захисту держави від втрати стратегічних економічних об'єктів, який набув широкого застосування в провідних країнах світу.

2. Порівняльний аналіз сутності форензіку та судової економічної експертизи дозволив виокремити їх спільні ознаки та встановити суттєві відмінності. Об'єднавши у собі деякі ознаки економічної експертизи та інших форм внутрішнього контролю та вмістивши в собі комплекс наук різних сфер, «forensic» може стати потужним інструментом не тільки виявлення та розкриття правопорушень у сфері банкрутства, а й протидії та профілактики економічним правопорушенням в цілому.

3. Визначено, що судово-економічна експертиза може бути одним з етапів (елементів) проведення форензіку, що забезпечить об'єктивність, неупередженість, повноту та обґрунтованість проведеного розслідування.

4. Для ефективного розвитку та функціонування форензіку необхідно забезпечити його належне законодавче регулювання, нормативно визначити його поняття, зміст, окреслити сутність, загальні принципи, основні завдання, методи тощо.

5. Обґрунтовано актуальність використання форензіку як перспективного напрямку розширення діяльності державних спеціалізованих установ, що здійснюють судово-експертну діяльність, в контексті проведення експертних досліджень з питань доведення до банкрутства.

Таким чином, сьогодні постає нагальна потреба у впровадженні й широкому застосуванні інструментарію форензіку, з метою захисту економічних інтересів підприємств, держави та інших зацікавлених осіб.

Література

1. Офіційний сайт Державної служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 04.08.2022).

2. Офіційний сайт Офісу Генерального прокурора України. URL: <https://gp.gov.ua/ua/posts/pro-zareyestrovani-kriminalni-pravoporushennya-ta-rezultati-yih-dosudovogo-rozsliduvannya-2> (дата звернення: 04.08.2022).

3. Офіційний сайт Державної судової адміністрації України. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/> (дата звернення: 04.08.2022).

4. Кримінальний кодекс України // Кодекс України; Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/conv#n61> (дата звернення: 08.08.2022).

5. Code de Commerce de France. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000005634379/2022-08-08/ (дата звернення: 08.08.2022).

6. Holley, Brandi, "Maurice E. Peloubet: A Life Of Impact On Accountancy And Society" (2020). Electronic Theses and Dissertations. 1818. URL: <https://egrove.olemiss.edu/etd/1818> (дата звернення: 20.08.2022).

7. Про судову експертизу // Закон України від 25.02.1994 № 4038-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

8. Конституція України // Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

9. Кримінальний процесуальний кодекс України // Кодекс України; Закон, Кодекс від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

10. Цивільний процесуальний кодекс України // Кодекс України; Кодекс, Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

11. Господарський процесуальний кодекс України // Кодекс України; Закон, Кодекс від 06.11.1991 № 1798-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

12. Кодекс адміністративного судочинства України // Кодекс України; Кодекс, Закон від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 07.08.2022).

13. Про затвердження Інструкції з організації проведення та оформлення експертних проваджень у підрозділах Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України МВС України // Наказ, Інструкція від 17.07.2017 № 591. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98/conv#n1372> (дата звернення: 07.08.2022).

14. Vukadinović, P., Damnjanović, A., (2016), Forenzička revizija: potreba ili izbor, Revizor, 2016(73), str. 53-69.

Abstract. *The essence and peculiarities of using forensics in the system of crisis management at an enterprise are investigated. The expediency of introducing forensic tools in the system of counteracting bankruptcy at enterprises and identifying illegal actions in the field of bankruptcy at enterprises is determined. The necessity of legislative regulation of the use of forensic tools as an innovative tool for crisis management and combating crimes in the field of bankruptcy at enterprises is substantiated.*

Key words: *bankruptcy, bankruptcy offenses, criminal investigation, forensic economic examination forensic expert.*

ОСОБЛИВОСТІ НАДЗОРУ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

FEATURES OF SUPERVISION OF THE ACTIVITIES OF BUSINESS ENTITIES

Гриценко Г.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри правознавства

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Солодченко С.,

к.ю.н., адвокат

Анотація. У статті досліджено аналіз діючого законодавства відносно здійснення нагляду (контролю) з боку державних органів за господарською діяльністю. Зазначені змін щодо ефективності проведення нагляду (контролю) за господарською діяльністю суб'єктів господарювання до початку воєнного стану та під час дії воєнного стану в державі після повномасштабного вторгнення РФ. З проведеного аналізу прийнятих нормативних актів зроблені пропозиції проведення нагляду (контролю) під час воєнного стану у державі.

Ключові слова: держаний нагляд, державний контроль, суб'єкти господарювання, режим воєнного стану.

Дослідження обумовлено тим, що Кабінет Міністрів України 13 березня 2022 року прийняв Постанову № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану»[1] припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 «Про введення воєнного стану в Україні»[2]. Після прийняття КМУ даної постанови, протягом 2022 року, чотири рази вносилися зміни до цієї постанови, що позначалося на правовідносинах контролю між органами державної влади та місцевого самоврядування і суб'єктами господарювання під час ведення господарської діяльності останніх. Хотілося зазначити, що при проведенні державного нагляду (контролю) за діяльністю суб'єктів господарювання присутні два елементи: як наявність публічного інтересу, так і приватного інтересу. Від якості проведення державного нагляду (контролю) за діяльністю суб'єктів господарювання залежить рівень надання послуг та якість виробленого товару, а з іншого боку відкритість ведення господарської діяльності суб'єктами або навпаки тінізація економіки в державі (у разі зловживання контрольними функціями з боку держави). Враховуючи теперішнє положення держави, це все в подальшому буде впливати на повернення підприємців які покинули державу після повномасштабного вторгнення і намагаються вести підприємницьку діяльність за межами держави та приваблює для міжнародних інвесторів у економіку нашої держави.

Проведення нагляду (контролю) за господарською діяльністю в державі межує з тиском на суб'єктів господарювання, неправомірне використання даних функції державних органів можуть існувати як інструмент усунення конкурента в одній галузі. Тому, потрібно проаналізувати динаміку розвитку, правовідносин нагляду (контролю) з боку державних органів та органів місцевого самоврядування за веденням господарської діяльності в державі в особливий період - воєнного стану. Останнім часом ми спостерігає за надходженням допомоги нашої державі для стабілізації економічної ситуації (грошима й товарами) від наших партнерів. Ведення нагляду (контролю) державних органів за діяльністю суб'єктів господарювання в особливий період воєнного стану у державі з урахуванням особливостей адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС є справжнім випробуванням як законодавчої, так і виконавчої влади.

На початку березня Прем'єр-міністр України Д. Шмигаль зазначив: «що економіку України переводять на військову колію. Економіка воєнного стану має передбачати налагодження ефективної роботи всіх необхідних підприємств, мобілізацію ресурсів та

створення нової логістики. Директор Інституту соціально-економічної трансформації Ілля Несходовський зазначив, що Економіка воєнного стану – це, фактично, напівручне управління підприємствами, планування виробництва, які є в країні, планування розподілу товарів, контроль за цінами з метою недопущення їхнього зростання та можливих спекуляцій в умовах обмеження постачання товарів» [3].

Як зазначає О.М. Гончаренко «Для України на сьогодні є важливим перебудова економіки на військові рейки, тобто перехід до економіки військового типу. Такий устрій передбачає більше втручання держави у економічну діяльність суб'єктів господарювання»[4, с.19]. Перебудова економіки нашої держави до потреб військового часу (економіки військового типу - яка повинна задовольняти не тільки потреби військових, але і соціальні) перейшла на початку березня минулого року. Тобто, втручання держави повинно збільшитися у господарську діяльність. Враховуючи обставини воєнного стану в державі і особливості проведення господарської діяльності під час воєнного стану в розвинутих іноземних країнах (наприклад США під час другої світової війни) виходить на перший план використання державного майна та направлення бюджетних коштів у сферу господарювання для збільшення національної безпеки.

Потрібно погодитися з дослідженнями проведеними у 2021 році В.С. Щербиною який зазначає, що «Водночас ухвалений Верховною Радою Закон України від 05.04.2007 № 877-V Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», який визначає правові та організаційні засади здійснення державного нагляду (контролю), не містить жодної норми, яка б стосувалася контролю і нагляду за збереженням і ефективним використанням державного майна у сфері господарювання. Враховуючи, що ця наглядова (контрольна) діяльність здійснюється відповідно до приписів інших актів законодавства, такий підхід не викликає заперечень, проте очевидно, що до ч. 2 ст.2 цього Закону (стаття визначає сферу дії Закону, а також ті види діяльності, на які дія цього Закону не поширюється) доцільно було б внести відповідні зміни» [5, с.6]. На сьогоднішній день дане питання набирає ще більшої актуальності як в практичному, так і в законодавчому плані.

Прем'єр-міністр України зазначив про перехід економіки на військову колію, що безумовно передбачає посилення надзору (контролю), але 13.03.2022 року приймається Постанова КМУ № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» [1]. На протязі 2022 року важкого для економіки, бюджету держави та суспільства, уряд країни спостерігає що після скасування проведення нагляду(контролю) за веденням господарської діяльності виникають численні порушення. Порушення, які виникають стали загрожувати як публічним інтересам (надходження в державний бюджет, іміджу держави на міжнародному рівні, загроза підтримки від партнерів), так і приватним інтересам (якості надання послуг, якості товарів які стали мати загрозу не тільки здоров'ю але і життю). Уряд прогнозує, що активні бойові дії можуть продовжуватися ще тривалий час на території нашої держави, підкреслює роль держави у надгляді (контролі) за господарською діяльністю для збереження міжнародного іміджу держави і стабільного існування суспільства. Приймає рішення про повернення частково надзору (контролю) за різними критеріями ризику та обсягом в залежності від галузі.

З урахуванням надходження проблемних питань уряд вносив наступні зміни врегульовуючи такі правовідносини.

Постанова КМУ від 13.05.2022 року № 573 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303 і від 26 квітня 2022 р. № 481» [6] якою були врегульовані правовідносини контролю у сферах енергетики та комунальних послуг, законодавства у відповідних сферах та ліцензійних умов при наявності загрози, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави. Особливістю щодо державного нагляду (контролю) є надання дозволу відповідним органам протягом періоду воєнного стану проводити лише позапланові заходи державного нагляду (контролю) (позапланові невідвінні перевірки).

Наступним кроком була прийнята Постанова КМУ від 17.06.2022 року № 697 «Про внесення змін до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303»[7] яка вносить зміни до пункту 2 даної постанови виклавши його в такій редакції: «Протягом періоду воєнного стану дозволити здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) в окремих сферах, зокрема щодо запобігання неконтрольованому зростанню цін на товари, які мають істотну соціальну значущість, виключно на підставі рішення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері: за наявності загрози, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави; з метою виконання міжнародних зобов'язань України». Уряд з прийняттям цієї постанови вже збільшує сферу нагляду (контролю) за діяльністю суб'єктів господарювання перераховуючи ризики виключно які є підставою для прийняття рішення центрального органу виконавчої влади про проведення позапланових перевірок.

Подалі була прийнята Постанова КМУ від 27.08.2022 року № 955 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303» [8], що в свою чергу вносить зміни до суб'єктного складу хто може здійснювати нагляд (контроль) зазначаючи що діяльність їх спрямовується і координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України. Та дозволяючи проведення планових перевірок суб'єктів господарювання, що провадять діяльність у сферах енергетики та комунальних послуг, законодавства у відповідних сферах та ліцензійних умов.

Останнім кроком на сьогодні є Постанова КМУ від 06.12.2022 року № 1363 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303» [9] в якій остаточно розділяє сфери проведення нагляду та контролю на енергетики та комунальних послуг та інші. Також розділяє проведення планових та позапланових перевірок в залежності від сфери здійснення господарської діяльності. Зазначає ризики які можуть створювати загрозу нормальному існуванню суспільства, національній безпеці і враховують виконання міжнародних зобов'язань (імідж держави).

Правильно зазначає Задихайло Д.В., що «Чинне законодавство України не містить цілісного механізму державного регулювання ринкових економічних відносин. Дійсно, окремі засоби такого регулювання та відповідні механізми їх застосування врегульовані в окремих законах України, але системного органічного механізму, що був би ефективним, мінімізував можливості зловживати правом та корупційних дій, сьогодні не існує. Слід зазначити, що ГК України започаткував в главі 2 спробу «ескізного» врегулювання основних напрямів та форм участі держави у сфері господарювання. Так, розробники Кодексу виділяють три ключові категорії такого механізму: економічна політика (ст. 9 ГК України), основні напрями економічної політики (ст. 10 ГК України), засоби державного регулювання господарської діяльності (ст. 12 ГК України). Але слід визнати, що цей механізм потребує дуже ретельного удосконалення в напрямку повної взаємодії всіх його елементів, та відповідності особливостям сучасної ринкової економіки. Адже згідно із змістом ст. 5 ГК України державне регулювання макроекономічних процесів, виходячи із конституційної вимоги відповідальності держави перед людиною за свою діяльність є однією з основ правового господарського порядку в Україні» [10, с.79].

Потрібно підкреслити при врегулюванні правовідносин з державного нагляду (контролю), що дані поняття не тотожні. Зміст поняття контролю за господарською діяльністю набагато ширший і поглинає поняття нагляду за господарською діяльністю. При розгляді даних понять у процесуальному значенні нагляд не передбачає втручання у внутрішню господарську діяльність суб'єкта (контролюючими органами використовується інформація із зовнішніх джерел), а контроль навпаки передбачає втручання у господарську діяльність суб'єкта (перевірка документації, перевірка виробництва, перевірка якості товару та ін.). На це також звертає увагу в своїй науковій роботі Н.В. Никитченко, нагляд слід розглядати як різновид контролю, що здійснюється органами державного контролю, як суб'єктами організаційно-господарських повноважень [11, с.28]. Але, можливо побачити, що в даних поняттях присутні однакові

елементи, й ці поняття потрібно розмежовувати не в матеріальному праві, а в процесуальному (в залежності від дій які здійснює суб'єкт органів державної влади).

Також потрібно погодитися з розмежуванням даних понять в залежності від функціонального призначення зробленого Щербиню В.С. що, водночас чинне законодавство не проводить чіткого розмежування між функціями контролю та нагляду, особливо у випадках, коли йдеться про компетенції уповноважених органів державної влади, які згідно з ч.2 ст.19 Конституції України зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [5, с.8].

Для удосконалення економічної стратегії розвитку нашої держави направленої на дерегуляцію господарської діяльності для покращення бізнес клімату, насамперед необхідно зосередитись на наступних напрямках:

- як показує практика існування господарської діяльності під час дії воєнного стану в державі (враховуючи всі існуючі ризики створення загроз національної безпеки та нормальному існуванню суспільства) не доцільно повністю скасування державного нагляду (контролю) за господарської діяльністю;

- для нормативного врегулювання цього питання потрібно підходити враховуючи поняття нагляд та контроль, функцій контролюючих органів та сфери дії останнього;

- особливо потребує завершення цифровізація сфери державного нагляду та контролю для прозорості проведення контрольних та наглядових дій з боку державних органів і усунення ризику неправомірного тиску на бізнес.

Література

1. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: Постанова КМУ № 303 від 13.03.2022 року URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-п#Text> (дата звернення 08.05.2023).

2. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України №64/2022 від 24.02.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

3. Віктор Авдєєнко, Все для фронту: в Україні запрацювала економіка воєнного часу. URL: <https://apostrophe.ua/ua/article/economy/2022-03-12/vse-dlya-fronta-v-ukraine-zarabotala-ekonomika-voennogo-vremeni/44763>.

4. Гончаренко О.М. Приватне регулювання та саморегулювання господарської діяльності: зіставлення понять. Економіка та право. 2022, №2. С.13-24 URL:<https://doi.org/10.15407/econlaw.2022.02.013>.

5. В.С. Щербина Правові форми здійснення контролю і нагляду за збереженням та ефективним використанням державного майна учасниками господарських відносин: Економіка та право. 2021, № 3 С.3-9.

6. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303 і від 26 квітня 2022 р. № 481: Постанова КМУ № 573 від 13.05.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/573-2022-п#n2>.

7. Про внесення змін до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303: Постанова КМУ № 697 від 17.06.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/697-2022-п#n2>.

8. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303: Постанова КМУ № 955 від 27.08.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/955-2022-п#n2>.

9. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303: Постанова КМУ № 1363 від 06.12.2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1363-2022-п#n2>.

10. Задихайло Д.В. Питання удосконалення механізму організаційно-господарського впливу держави на сферу господарювання. Економічна теорія та право. № 3 (30) 2017. – С.79

11. Никитченко Н.В. Правове регулювання державного контролю у сфері господарської діяльності: дис...д-ра юрид. наук.:12.00.04/ Н.В. Никитченко; НАН України, І-т екон.-прав. Дослідж. – К., 2015. – 477с.

Abstract. *The article examines the analysis of current legislation regarding supervision (control) by state bodies over economic activity. The specified changes regarding the effectiveness of supervision (control) over the economic activities of economic entities before the start of martial law and during the operation of martial law in the state after the full-scale invasion of the Russian Federation. Based on the analysis of the adopted normative acts, proposals were made for supervision (control) during martial law in the state.*

Key words: *state supervision, state control, business entities, martial law regime.*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ФОРС-МАЖОРУ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

CURRENT ISSUES OF THE APPLICATION OF FORCE MAJEURE IN THE FIELD OF MANAGEMENT

Мілаш В.,

д.ю.н., доцент,

доцент кафедри господарського права

Національного університету України імені Ярослава Мудрого

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5980-8184>

Анотація. Тези присвячено проблематиці форс-мажорних обставин у сфері господарювання за умов сьогодення. Окрему увагу приділено кваліфікаційним ознакам форс-мажорних обставин, аналізу наслідків реалізації права на одностороннє розірвання договору та наслідків наступу форс-мажорних обставин, а також причинно-наслідковому зв'язку між настанням форс-мажору та неналежним виконанням господарсько-договірних зобов'язань та ін.

Ключові слова: форс-мажорні обставини, господарсько-договірне зобов'язання, неналежне виконання; господарська відповідальність.

Проблематика форс-мажорних обставин є актуальною для науки господарського права, адже саме вони є однією з найбільш поширених підстав звільнення від господарської відповідальності. Дослідженню форс-мажору присвячено праці цілої низки вітчизняних вчених-правників, серед яких варто відзначити Баранову Л.Н., Луця В.В., Мельник О.О. Підпригороу О.А., Харитонову Є.О. та інших. Утім виклики сьогодення детермінують посилення актуальності цих питань та відповідно започатковують новий етап у проведенні їх подальших наукових досліджень.

В українському законодавстві використовуються одночасно дві категорії «непереборна сила» та «форс-мажор». При цьому ЦК України визначає тільки наслідки порушення зобов'язання внаслідок наступу обставин непереборної сили, та не розкриває сам зміст поняття «непереборна сила». Відповідно до ст. 617 ЦК України, особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за його порушення, якщо доведе, що останнє сталося внаслідок випадку або непереборної сили. Поняття «непереборна сила» згадується в ЦК України також в контексті правової регламентації окремих видів договірних зобов'язань, що виникли на підставі договорів купівлі-продажу, будівельного підряду, надання послуг, складського зберігання тощо (ч. 2 ст. 679, ч. 5 ст. 879, ч. 1 ст. 906, ч. 2 ст. 950 ЦК України) [1; Ст. 356]. Кваліфікаційні критерії обставин непереборної сили закріплює ГК України та ЗУ «Про торгово-промислові палати в Україні». Згідно до ч. 2 ст. 14-1 ЗУ «Про торгово-промислові палати в Україні» (зі змінами, внесеними до цієї частини у 2020 році), форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами [2; Ст. 52]. Надзвичайність обставини означає, що йдеться про неординарну обставину, яка не є звичайною частиною професійного ризику під час провадження певного виду господарської діяльності. Сама ідея побудови поняття непереборної сили з використанням ознаки «незвичайності», яка з часом заміщена ознакою «надзвичайності» (тобто замість рідкості явища акцентуація зміщується на його непередбачуваність) запозичена з німецької правової доктрини. Її сутність полягала у тому, що непереборною силою є усе те, що пов'язано із небезпеками, які не притаманні певному промислу, та не може бути відвернене із застосуванням надзвичайної обачливості. На доктринальному рівні відсутній уніфікований підхід щодо розуміння «невідворотності», для розкриття якої використовуються як об'єктивні, так і суб'єктивні характеристики. На думку

Л. М. Баранової, шкода повинна бути невідворотною, у першу чергу, для зобов'язаної особи, утім до уваги повинна братися й можливість (чи неможливість) її запобігання подібними суб'єктами. На переконання вченої аналіз невідворотності тільки щодо одного суб'єкта являє собою дуже вузький підхід [3, с. 87, 90]. Натомість В. В. Луць вважає невідворотною тільки обставину, яку не можна було відвернути засобами, наявними у певної особи в конкретних умовах її діяльності. Крім того, вчений виділяє додаткову кваліфікаційну ознаку форс-мажорних обставин – їх зовнішній характер до діяльності сторін [4, с. 81]. Таку ознаку відзначає й О. О. Мельник, яка привертає увагу, що відповідно до положень міжнародного права ознаки непередбачуваності та невідворотності форс-мажору (непереборної сили) можуть виступати як дві взаємовиключні ознаки, внаслідок чого, сторона може бути звільнена від відповідальності при доведеності лише ознаки непередбачуваності непереборної сили на момент укладення договору. Таке розуміння форс-мажору (непереборної сили), зазначає дослідниця, не повною мірою відповідає загальним нормам цивільного законодавства України про відповідальність і тим більше не забезпечує стимулювання боржника до вжиття всіх заходів для запобігання несприятливих наслідків форс-мажору (непереборної сили) [5, с. 163]. Наслідком наступу форс-мажорних обставин є абсолютна неможливість виконання договірної зобов'язання, що означає, неможливість його виконання за будь-яких зусиль його сторін. Саме цією ознакою форс-мажорні обставини відрізняються від ускладнюючих виконання договору обставин (обставин, які зазнали істотних змін) та є підставою для зміни чи розірвання договору у судовому порядку.

Чинне законодавство передбачає можливість кореляції наслідків форс-мажору при невиконанні договірних зобов'язань на рівні самого договірної регулювання. Так, згідно до ч. 2 ст. 218 ГК України, у разі якщо інше не передбачено законом або договором, суб'єкт господарювання несе господарсько-правову відповідальність за порушення господарського зобов'язання, якщо не доведе, що його належне виконання виявилось неможливим внаслідок дії непереборної сили [6; Ст. 144]. За ч. 1 ст. 906 ЦК України, виконавець, який порушив договір про надання послуг за плату при здійсненні ним підприємницької діяльності, відповідає за це порушення, якщо не доведе, що належне виконання виявилось неможливим внаслідок непереборної сили, якщо інше не встановлено договором або законом [1; Ст. 356]. Обмежити спектр дії форс-мажору можливо через включення до змісту господарських договорів застережень про спеціальні ризики можливого наступу обставин, добровільно прийнятих на себе однією зі сторін за додаткову винагороду та ін., а також через включення до договору оперативного-господарських санкцій, оскільки їх застосування здійснюється незалежно від вини суб'єкта, який порушив господарське зобов'язання.

Додаткової уваги потребує аналіз взаємозв'язку між наслідками реалізації права на одностороннє розірвання договору та наслідками наступу форс-мажорних обставин. За загальним правилом не допускається одностороннє (в односторонньому порядку) розірвання договору, якщо інше не передбачено законом або договором. Можливість одностороннього розірвання договору законом передбачена тільки для окремих видів договорів, зокрема у разі порушення договірної зобов'язання (ч. 1 ст. 665, ч. 2 ст. 666, ст. 766 ЦК України; ч. 1 ст. 782, ч. 1 ст. 848 ЦК України, ч. ч. 2, 3 ст. 849, ч. 2 ст. 997 ЦК України тощо) або при укладенні договору без зазначення строку його дії, якщо закон допускає таку можливість (ч. 3 ст. 374 ГК України; ст. 935 ЦК України тощо) та ін. При цьому, на рівні договірної регламентації господарських відносин сторони можуть самостійно передбачити право на одностороннє розірвання їх договору, якщо чинне законодавство не встановлює безпосередньо таку можливість. Розірвання договору звільняє сторони від усіх договірних обов'язків, однак не позбавляє їх права на відшкодування фактично завданих їм збитків та сплати штрафних санкцій за порушення договірних зобов'язань, що мали місце до моменту одностороннього розірвання договору. Натомість форс-мажор, який призвів до невиконання (неналежного виконання) договірних зобов'язань, за загальним правилом звільняє зобов'язану особу від відповідальності. Питання про припинення самого договору повинно вирішуватися з урахуванням тривалості існування форс-мажорних обставин, що можуть мати тимчасовий (короткостроковий), так й стійкий (довгостроковий) характер, та доцільності поновлення виконання для управленої сторони.

Зокрема необхідність виконання договору вбачається у разі швидкого припинення існування форс-мажорних обставин, коли виконання є актуальним (зберігає інтерес) для управленої сторони. Утім законодавець безпосередньо не встановлює такого загального правила. Так, відповідно до ст. 607 ЦК України зобов'язання припиняється неможливістю його виконання у зв'язку з обставиною, за яку жодна із сторін не відповідає. Таку ж підставу припинення передбачає ч. 1 ст. 205 ГК України, за якою господарське зобов'язання припиняється неможливістю виконання у разі виникнення обставин, за які жодна з його сторін не відповідає, якщо інше не передбачено законом [6; 144]. Натомість міжнародні акти неконвенційної уніфікації договірних прав для вищезначених випадків встановлюють правило «про розумний строк», перевищення тривалості якого припиняє договірне зобов'язання. Так, Типове форс-мажорне застереження МТП (Публікація МТП № 421 Е) пропонує «відсунення» виконання договору на розумний термін, протягом якого інша сторона не має права припинити, у тому числі розірвати договір. При встановлюванні «розумності» терміну до уваги повинна прийматися можливість поновлення виконання зобов'язання стороною - порушником, а також інтерес її контрагента у виконанні, незважаючи на його прострочення [7]. Згідно до Принципів міжнародних комерційних договорів УНІДРУА, якщо перешкода поза контролем сторони має тимчасовий характер, звільнення її від відповідальності має силу на період часу, який є розумним, приймаючи до уваги вплив перешкоди на виконання договору. У той же час означені положення не позбавляють сторону можливості реалізації права припинити договір або принаймні зупинити виконання [8].

Частина 2 Ст. 14-1 ЗУ «Про торгово-промислові палати в Україні» надає невичерпний перелік обставин, що можуть бути кваліфіковані як форс-мажор, в числі яких загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, загальна військова мобілізація, військові дії, акти тероризму, диверсії, ембарго, заборона (обмеження) експорту/імпорту тощо [2; Ст. 52]. Водночас варто звернути увагу, що при запровадженні ліцензування експорту товарів, неотримання експортної ліцензії може кваліфікуватися як форс-мажор, якщо підстави відмови у видачі ліцензії носять об'єктивний характер, як-то вичерпання встановленої квоти на відповідні товари. Однак відмова у видачі експортної (імпортної) ліцензії, що обумовлена ненаданням необхідних для ліцензування документів, не може розглядатися як форс-мажор для звільнення від відповідальності за невиконання відповідного зовнішньоекономічного договору.

Згідно до ч. 2 ст. 218 ГК України не вважаються обставинами непереборної сили відсутність на ринку потрібних для виконання зобов'язання товарів, відсутність у боржника необхідних коштів, порушення зобов'язань контрагентами правопорушника [6; Ст. 144]. Однак, коли для виконання всього або частини договору його стороною (виконавцем) залучається третя особа (субвиконавець), невиконання (неналежне виконання) нею зобов'язань за субдоговором внаслідок наступу форс-мажору, перетворюється на форс-мажор й для виконавця за основним договором. За ст. 838 ЦК України підрядник, якщо інше не встановлено договором, має право залучити до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. Генеральний підрядник відповідає перед субпідрядником за невиконання або неналежне виконання замовником своїх обов'язків за договором підряду, а перед замовником - за порушення субпідрядником свого обов'язку. Означена стаття безпосередньо не закріплює положення про форс-мажор, утім сама природа відповідальності генерального підрядника зумовлює необхідність звільнення останнього від відповідальності за неналежне виконання підрядних робіт, у разі невиконання субпідрядником своїх договірних зобов'язань внаслідок дії форс-мажорних обставин. Відносно означеної ситуації Конвенція про договори міжнародної купівлі-продажу товарів 1980 р. прямо закріплює форс-мажорні правила (норми): «Якщо невиконання стороною свого зобов'язання викликано третьою особою, яку було залучено нею для виконання всього або частини договору, ця сторона звільняється від відповідальності тільки якщо: вона звільняється від відповідальності на підставі попереднього пункту (тобто, коли має місце перешкода поза контролем, якої не можливо було уникнути або перебороти); залучена нею особа також була б звільнена від відповідальності, якщо положення зазначеного пункту можна було б застосувати стосовно цієї особи» [9].

Згідно до ст. 14-1 ЗУ «Про торгово-промислові палати в Україні» Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю [2; Ст. 52]. Для спрощення процедури засвідчення форс-мажорних обставин 28.02.2022 р. Торгово-промисловою палатою України оприлюднено офіційний лист, яким повідомлено, що військова агресія Російської Федерації проти України є форс-мажорною обставиною, та на який можливо послання сторони договору, для якої виконання договірних зобов'язань стало об'єктивно неможливим внаслідок воєнних дій на території України [10]. Як результат, набули поширення випадки, коли суб'єкти господарювання обмежуються виключно посиланням на згаданий лист та не доводять причинно-наслідковий зв'язок між воєнним діями та невиконанням ними своїх договірних зобов'язань. Між тим, судова практика цілком ґрунтовно виходить з того, що воєнний стан на території України не означає неможливість здійснення підприємницької діяльності для більшості відповідачів за спорами про стягнення збитків та сплату штрафних санкцій за неналежне виконання господарсько-договірних зобов'язань, а самі форс-мажорні обставини не мають «преюдиціальний» характер. Отже, сторона, яка посилається на дію таких обставин, повинна довести що саме ними спричинено об'єктивну неможливість виконання нею договірних зобов'язань. Інакше кажучи, між воєнним станом / воєнними діями та неможливістю виконання договірних зобов'язань повинен існувати прямий причинно-наслідковий зв'язок, як-то: зупинення роботи підприємства у зв'язку із мобілізацією працівників або залучення майнового комплексу підприємства для проведення воєнних заходів, чи неможливість здійснення своєчасної поставки товару внаслідок пошкоджених (зруйнованих) доріг, якими повинно здійснюватися поставка та ін. Проте, якщо суб'єкти господарювання продовжують функціонувати в звичайному режимі в регіонах України, де є можливість безпечного транспортування товару, посилання на форс-мажор є безпідставним.

Література

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40-44. Ст. 35.
2. Про торгово-промислові палати в Україні: Закон України від 2 грудня 1997 р. № 671/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 13. Ст. 52.
3. Баранова Л.Н. Обстоятельства, освобождающие от ответственности в гражданском праве: дис. канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право, Національна юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. Харьков. 1998. 161 с.
4. Луць В. В. Контракты у підприємницькій діяльності: Навч. посіб. К.: Юрінком Інтер, 2001. 560 с.
5. Мельник Ольга Олегівна. Договірне застереження про форс-мажор за цивільним законодавством України: дис. докт. філософії за спеціальністю 12.00.03 – цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. Одеса, 2018. 197 с. <http://dspace.onua.edu.ua>
6. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.
7. Типове форс-мажорне застереження: публікація МТП № 650. URL: <https://iccua.org.ua>.
8. Принципи міжнародних комерційних договорів Унідруа. <https://www.unidroit.org/wp-content/uploads/2021/06/Unidroit-Principles-2010-Ukrainian-bl.pdf>.
9. Про договори купівлі-продажу товарів; Конвенція ООН від 11 квітня 1980 р. URL: 1980 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_003#Text.
10. Офіційний лист ТПП України щодо підтвердження форс-мажорних обставин. URL: <https://uccr.org.ua>.

Abstract. *Theses are devoted to the problems of force majeure in the field of management in modern conditions. Special attention is paid to the qualification features of force majeure, analysis of the consequences, the exercise of the right to unilateral termination of the contract and the consequences of force majeure, as well as the causal relationship between the onset of force majeure and and improper performance of economic and contractual obligations.*

Key words: *force majeure, economic and contractual obligation, improper performance; economic responsibility.*

МЕХАНІЗМ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ НА ТЕРИТОРІЯХ РІЗНОГО ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ

MECHANISM OF ECONOMIC RECOVERY IN TERRITORIES OF DIFFERENT FUNCTIONAL SIGNIFICANCE

Серебряк С.,

к.ю.н., доцент кафедри правознавства

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Анотація. Стаття присвячена аналізу законодавства відносно функціональних типів територій для територіально-орієнтованого та безпекового підходу з відновлення економічного розвитку. Проаналізовано значення для сталого економічного розвитку держави сутності категорії «територія пріоритетного розвитку», з урахуванням сьогодення. Розглянути правовий механізм відновлення економіки, в концепції розвитку господарської діяльності підприємств для відбудови держави після війни.

Ключові слова: правовий режим; спеціальний правовий режим; правове регулювання; механізм відновлення економіки.

Наше сьогодення – це війна на території нашої країни. У зв'язку з цим наявність воєнного стану в країні. Що, в свою чергу, безпосередньо відображається на усіх сферах життєдіяльності країни. Економічна діяльність знизилась до низького рівня, бо найбільш відчутних ударів цієї війни на себе взяли українські громади та регіони. Одні повністю зруйновані, інші в умовах скороченого терміну повинні налаштовуватись на потреби воєнного стану, велика міграція населення та багато інших факторів сприяли тому, що необхідно розробляти механізм правового регулювання регіональної та місцевої економічної політики як в Україні загалом, так й на рівні окремих громад та регіонів. Й почати необхідно з такої форми спеціального правового режиму економічної діяльності, як території пріоритетного розвитку. Бо саме за допомогою цього режиму важливо забезпечити апробацію низки ефективних механізмів правового регулювання функціонування економіки громад і регіонів України. Це безпосередньо дасть потенціал розвитку територій в умовах воєнного стану.

Важливим напрямком є взаємодія держави та приватного сектора економіки в умовах як воєнного стану, так і повоєнного. Подібний досвід є і у іноземних країнах, де застосування механізмів державно-приватного партнерства у галузі забезпечення національної безпеки держави є досить таки поширеним. Так, в ЄС величезна увага прикута до питань координації державного та приватного секторів. Офіційні джерела Європейської Комісії містять норми щодо необхідності реалізації механізмів ДПП на загальноєвропейському рівні, що передбачає визначення пріоритетних напрямів державної політики, цільових завдань і критеріїв оцінки їх виконання у сфері безпеки, а також визначення та поширення інноваційних підходів до гарантування безпеки. Також наголошується, що у сфері реалізації політики безпеки ДПП забезпечує стійкість критичної інфраструктури для посилення національної безпеки загалом [1].

Звісно, у контексті постійних атак та масштабів знищення, досить актуальною є проблема захисту об'єктів критичної інфраструктури. Так, з моменту повномасштабного вторгнення в Україну і станом на 28 грудня 2022 року було пошкоджено 702 об'єкти критичної інфраструктури [2]. Як вірно підмічає О. П. Єременчук, критична інфраструктура – це система надзвичайно важливих матеріальних та нематеріальних об'єктів національної інфраструктури, що забезпечують її стале функціонування, руйнація або пошкодження яких (наявними загрозами) може призвести до людських жертв і значних матеріальних збитків з найсерйознішими негативними наслідками для життєдіяльності суспільства, соціально-економічного розвитку країни та національної безпеки [3, с.21]. Науковець цілком справедливо зауважує, що об'єкт національної інфраструктури може поєднувати в собі державні та приватні підприємства, організації та установи, а також їх власність та результати діяльності, що є

складовими єдиного механізму функціонування держави, її економіки та суспільства [4, с.20]. Саме тому є зацікавленість як держави, так і бізнесу.

В ЄС механізми захисту критичної інфраструктури ще в 2004 р. знайшли своє відбиття у загальній стратегії. Так, було розроблено зокрема, Зелену книгу щодо Європейської програми захисту об'єктів критичної інфраструктури, Повідомлення Комісії від 12 грудня 2006 року щодо Європейської програми захисту критичної інфраструктури, Повідомлення про захист критично важливої енергетичної та транспортної інфраструктури Європи тощо.

Також для успішної апробації на місцях нових підходів до механізмів правового регулювання необхідно сформувати ефективні механізми управлінських взаємодій між органами влади різних рівнів, зокрема між органами державної влади та органами місцевого самоврядування. Передусім це стосується міжбюджетних відносин, зокрема оптимізації чинної системи міжбюджетних трансферів, а також делегування повноважень і забезпечення достатньої адміністративної спроможності органів місцевого самоврядування територіальних громад. Крім того, делегування повноважень у разі тимчасової неможливості функціонування органів місцевого самоврядування територіальних громад. (Наприклад: у разі відсутності органів місцевого самоврядування територіальної громади більш ніж 30 днів делегувати повноваження державі, в особі міністерства розвитку..... до відновлення органів місцевого самоврядування територіальних громад).

Взагалі механізм правового регулювання— є динамічною частиною правової системи суспільства. Його рух залежить від інституцій сьогодення та виражається у стадіях правового регулювання, яким відповідають свої механізми дії. Як і правова система суспільства, механізм правового регулювання являє собою цілісність правової дійсності, визначається закономірностями еволюції суспільства, рівнем розвиненості економіки, культури. Його призначення полягає в приведенні в дію необхідних елементів правової системи суспільства, забезпеченні їх «роботи». Від механізму залежать ефективність правового регулювання, відповідність поведінки учасників правових відносин розпорядженням норм права, їх рух до задоволення своїх інтересів. Для удосконалення механізму правового регулювання території пріоритетного розвитку у воєнний час була проведена правова робота. Так, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій» від 09.07.2022 р. № 2389 [5] містить норми, зокрема, і щодо виключення з Господарського кодексу України статті 415, яка регулювала діяльність територій пріоритетного розвитку. Також було внесено відповідні зміни до Закону України «Про засади державної регіональної політики»[6] і доповнено його новими нормами зокрема статтею 11-2. Ця стаття містить норми якраз щодо певного «зонування» окремих регіонів України, фактично виокремлює певні типи територій залежно від рівня руйнувань об'єктів критичної інфраструктури, соціальної інфраструктури, об'єктів житлового фонду та деяких інших критеріїв. Законодавець визначає 4 типи територій за вищезазначеними критеріями: території відновлення, регіональні полюси зростання, території з особливими умовами для розвитку та території сталого розвитку.

Території відновлення – це ті території, які досить сильно постраждали від війни. Ознаки таких територій: на них велись бойові дії, були тимчасово окуповані, на цій території зазнали руйнувань об'єкти критичної інфраструктури, зазнали руйнувань об'єкти соціальної інфраструктури, зазнали руйнувань об'єкти житлового фонду, різко погіршився рівень соціально-економічного розвитку, було переміщено значну частину населення цих територій до інших регіонів або до інших держав.

Території з особливими умовами розвитку – це ті території, які хоча й не постраждали безпосередньо від бойових дій або від окупації, проте їх рівень соціально-економічного розвитку є низьким або на яких існують природні, демографічні, міжнародні, безпекові чи інші об'єктивні обмеження щодо використання потенціалу території для розвитку.

Інші 2 типи – регіональні полюси зростання та території сталого розвитку не є пріоритетними територіями для створення на них територій пріоритетного розвитку. Безумовно,

це не виключає створення у межах цих територій інших режим здійснення господарської діяльності.

У теперішній час проходять процеси концептуального переосмислення підходів щодо правового регулювання ведення бізнесу в Україні, запровадження спеціальних режимів господарювання з урахуванням ризиків ведення бойових дій та ракетних атак. Прийшло розуміння, що необхідно активніше співпрацювати з ЄС у контексті перейняти корисний досвід кооперації держави та бізнесу та виробленні спільної стратегії забезпечення національної безпеки держави. На сьогодні бізнесу від держави потрібні гарантії безпеки щодо відновлення території, правовий механізм економічного розвитку та компенсації збитків пов'язаних з веденням воєнних дій. В період проведення адаптації законодавства до законодавства ЄС відносно економічного розвитку територій що вимагають додаткової уваги з боку держави, потрібно провести модернізацію законодавства з урахуванням (економічного стану території які знаходились під окупацією більше 1 року) . В даному підході економічного розвитку територій одним із важливих елементів буде відігравати механізм взаємодії держави і приватного сектору економіки (Державно приватне партнерство) з урахуванням національної безпеки у регіоні та державі в цілому.

Література

1. Держава та приватний сектор на захисті національної безпеки: від взаємодії до партнерства: аналіт. доп. [О. Д. Маркеєва, Б. Л. Розвадовський]. Київ : НІСД, 2021. 72 с.
2. Людмила Жерновська Стало відомо, скільки об'єктів критичної інфраструктури пошкодила РФ URL: <https://www.unian.ua/war/skilki-ob-yektiv-kritichnoji-infrastrukturi-postrazhdali-cherez-ataki-rf-12092421.html>
3. Єрменчук О.П. Поняття критична інфраструктура. Інформаційна безпека людини, суспільства, держави. 2018. № 1 (23). С. 20-27.
4. Єрменчук О.П. Основні підходи до організації захисту критичної інфраструктури в країнах Європи: досвід для України: монографія. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2018. 180 с.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій: Закону України від 09.07.2022 р. № 2389 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2389-20#top>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо засад державної регіональної політики та політики відновлення регіонів і територій: Закону України від 09.07.2022 р. № 2389 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2389-20#top>.

Abstract. *The article is devoted to the analysis of the legislation regarding the functional types of territories for a territorially oriented and security approach to the restoration of economic development. The importance of the essence of the category "priority development territory" for the sustainable economic development of the state was analyzed, taking into account the present. Consider the legal mechanism of economic recovery, in the concept of the development of economic activity of enterprises for the reconstruction of the state after the war.*

Key words: *legal regime, special legal regime, legal regulation, mechanism of economic recovery.*

ЕКОЛОГІЧНИЙ ГЕНОЦИД У ПЕРІОД РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ: З ДОСВІДУ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ У СЛУ. В. ДАЛЯ

ENVIRONMENTAL GENOCIDE DURING THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR: FROM THE EXPERIENCE OF STUDYING PROBLEMS IN V. DAHL ENU

Шановалова О.,

д.ю.н., професорка,

завідувачка кафедри господарського права

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля МОН України,

провідна наукова співробітниця відділу правового забезпечення

галузевого інноваційного розвитку

НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8813-3849>.

Анотація. Стаття присвячена розгляду теми екологічного геноциду та екологічних проблем, з якими зіштовхується наша країна у часи російсько-української війни. Надається інформація з досвіду вивчення проблем визначення поняття, сутності, наслідків екологічного геноциду та інші. Розглядається питання фіксації масштабу шкоди екологічного геноциду, зупинення та відшкодування екологічних втрат, та питання впливу ООН для зупинки бойових дій на території України для запобігання екологічній катастрофі.

Ключові слова: російсько-українська війна, досвід вивчення, екологічний геноцид, міжнародна реакція, економічні збитки.

Під час незаконної окупації території АРК, Луганської та Донецької областей країна-агресор РФ порушила низку прав і основоположних свобод, визначених у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і Протоколів до неї. Це призвело до нанесення матеріальної шкоди народу як власнику природних ресурсів.

З інформації, розміщеної Нафтогазом України ще до 24.02.2022 року, встановлено, що за час незаконної окупації Криму та Донецької області РФ присвоїла 41 родовище вугілля, 27 родовищ природного газу, 14 родовищ пропану, 9 родовищ нафти, 6 родовищ залізної руди, 2 родовища титанової руди, 2 родовища цирконієвої руди, а також по одному урану, золота та великий кар'єр з видобутку вапняку, який раніше використовувався для виробництва сталі в Україні. За підрахунками експертів Нафтогаз України, Україна втратила 63 відсотки покладів вугілля, 11 відсотків родовищ нафти, 20 відсотків родовищ природного газу, 42 відсотки родовищ металів і 33 відсотки родовищ рідкісноземельних корисних копалин, у тому числі літій, які є об'єктами права власності українського народу.

Вже складається судова практика з приводу відшкодування матеріальної шкоди зазначеного характеру. Так, Центральний-Міський районний суд м. Кривого Рогу Дніпропетровської області, за порушення гарантованого ст. 13 Конституції України права Українського народу на природні ресурси, присудив стягнути з держави-агресора Російської Федерації на користь позивачки з Кривого Рогу – 25,8 млн грн відшкодування шкоди, завданої внаслідок експропріації природних ресурсів українського народу під час незаконної збройної агресії проти України.

Позовна заява мотивована тим, що з 2014 року розпочалася військова збройна агресія РФ проти України, у 2022 розпочалося повномасштабне вторгнення агресора РФ на суверенну територію України, що призвело до окупації РФ частини території України. РФ своїми протиправними діями заподіяла як матеріальну, так і нематеріальну шкоду не тільки Україні, а й її громадянам, порушуючи їхні права.

Позивач вважає, що незаконна експропріація РФ 63 відсотки покладів вугільної, 11 відсотків родовищ нафти, 20 відсотків родовищ природного газу, 42 відсотки родовищ металів і 33 відсотки родовищ рідкісноземельних корисних копалин, у тому числі літій під час незаконної окупації території АРК, Луганської та Донецької областей РФ порушила низку прав,

встановлених у статтях 13 Конституції України та 324 ЦК України (Справа № 216/3972/22 <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107403296>).

Вже наприкінці 2022 року російська агресія завдала збитків довкіллю України на понад 36 мільярдів євро [1].

З початком активної фази агресивних дій 2022 року, значно збільшилася кількість ґрунту та водойм, що зазнали забруднення шкідливими речовинами. Водойми заповнені обломками снарядів, важкими металами та токсичними речовинами внаслідок розкладання трупів військових та мирних людей, які гинуть або зникають безвісти у наслідок бойових дій. Дуже сильно страждають ліса, посадки в наслідок постійних обстрілів, особливо як що обстріли проводяться фосфорними боєприпасами, які повністю спалюють лісну місцевість. Частину постраждалих лісів вже відновити неможливо. Повністю приступити к відновленню екосистеми України зараз неможливо, по-перше, із-за бойових дій, які йдуть по сьогоднішній день, по друге, деякі об'єкти екосистеми втрачені та відновити їх неможливо. Тому відновлення екологічної системи в Україні є одна з головних задач нашої країни з початку війни.

З 24.02.2022 року зросла актуальність тематики фіксування фактів екологічного геноциду. Дії Російської Федерації загрожують міжнародної безпеці, яка може призвести до ядерної катастрофи. Територія, на якій розташована Запорозька Атомна Електростанція, підвергається обстрілам, місія МАГАТЕ, яка присутня в Україні для збереження ядерної та радіаційної безпеки атомних об'єктів України під час бойових дій, була присутня на ЗАЕС та зафіксувала пошкодження об'єктів на території Запорозькій Атомній Електростанції.

Поняття екологічного геноциду являє собою масове знищення природнього середовища, тваринного та рослинного світу, забруднення атмосферного повітря та водних об'єктів екосистеми. Такі дії можуть призвести до екологічної катастрофи та тяжких наслідків. З юридичної точки зору поняття екологічного геноциду розписано у науково-практичному коментарі Кримінального Кодексу України, статті 441 Екоцид: Масове знищення рослинного або тваринного світу, отруєння атмосфери або водних ресурсів, а також вчинення інших дій, що можуть спричинити екологічну катастрофу [2]. Відповідно з точки юридичного обґрунтування поняття екологічного геноциду є висновок що дії які чинять знищення екологічного середовища несуть за собою виникнення екологічної катастрофи. Наслідки екологічної катастрофи несуть негативний вплив на природу а також на життя та здоров'я людини, яка живе на території де сталася екологічна катастрофа. Це може призвести до шкоди людського здоров'я, онкологічних захворювань та різних хронічних захворювань, а взагалі може призвести до того, що територія, на якій сталася екологічна катастрофа, може стати непридатною для життя людини. Екологічна катастрофа означає надзвичайні, трагічні, тобто такі, що створюють гостру аномалію, наслідки для природного середовища (наприклад, надзвичайно великі за площами поширення лісові пожежі, катастрофічне затоплення місцевості, виснаження чи знищення окремих природних комплексів, та ресурсів внаслідок надмірного забруднення довкілля, що обмежує або виключає можливість життєдіяльності людини та провадження господарської діяльності в цих умовах тощо) [3]. Отже екоцид являє собою злочин міжнародного масштабу, який може призвести до екологічної катастрофи не тільки на території будь-якої країни, а й на території цілого континенту та всього світу. Об'єкт цього міжнародного злочину – безпека природи як середовища проживання людини. Його предметом є рослинний світ, тваринний світ, атмосфера, водні ресурси, а також можуть виступати земля, надра, інші компоненти екосистеми і космічний простір [4].

Ця проблематика має еколого-правове виховне значення для студентів. Воно пов'язане з тим, що наша держава зіштовхнулася з кричущими екологічними злочинами внаслідок російської агресії проти України. В період постійних бойових дій на території України, які продовжуються по сьогоднішній день, знищена велика кількість природних заповідників, водойм та водних об'єктів, понад трьох мільйонів гектарів лісів спалено та пошкоджено у наслідок обстрілів, загинула велика кількість тварин і птахів. В цьому питанні ООН як гарант забезпечення безпеки та миру в світі повинна зупинити знищення екосистеми України та забезпечити відшкодування всіх наданих збитків під час війни.

Вивчення проблем визначення та тлумачення поняття, сутності, наслідків екологічного геноциду, спричиненого російською агресією, ініціюють не лише імениті науковці, які мають високий статус та повагу у науковій спільноті – М.Я. Ващишин, С.В. Зібцев, Г.А. Гончаренко, С.М. Мохончук, М.П. Куцевич, А.В. Фокін, Ю.О. Решетов, Ф.І. Кожевников, І.І. Карпець, Д. Кротта, Ч. Хайда та інших.

Популяризацією знань у зазначені галузі відзначилися колективи викладачів Національного університету біоресурсів і природокористування України та студенти Харківського Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого та інших.

У галузі освіти активно висвітлюються основні проблеми, що детермінують низький рівень науково-освітньої діяльності у воєнний час (О. Колб, Є. Назимко та інші.). Але у науково-педагогічному колективі СХУ ім. В. Даля, який вже двічі переміщений з окупованих територій, є розуміння необхідності досягнення високого результату освітнього процесу й за умов воєнного часу. З означеної вище позиції вважаємо доцільним поділитися досвідом вивчення студентами юридичного факультету (рівень – бакалаврату) проблематики екологічного права у період російсько-української війни.

Вже на першому занятті ми підійшли до з'ясування економіко-правових умов екологізації економіки України з врахуванням екстремальних наслідків війни.

Вступна лекція присвячується обговоренню фактів екологічного геноциду, спричиненого агресором – РФ внаслідок проведення нею військових руйнувань, знищень, пошкоджень екологічних ресурсів економіки нашої країни.

З досвіду вивчення зазначеної проблеми у СХУ ім. В. Даля, слід повідомити, що вже два навчальних роки поспіль ознайомлення з новою дисципліною «Екологічне право» ми розпочинаємо не традиційно, як це зазвичай прийнято, наприклад, темами щодо поняття та системи екологічного права. Студенти обмінюються відомостями про результат формування єдиного реєстру збитків заподіяних довкіллю внаслідок вторгнення РФ на територію України. Вивчають роботу спеціального Оперативного штабу при Державній екологічній інспекції України.

Для підвищення ефективності роботи штабу було створено спеціальний сайт. Використовуючи його громадяни мають можливість повідомляти про екологічні збитки. Мета таких організацій – формування переліку всіх порушень у сфері охорони навколишнього природного середовища. Студентська молодь має залучатися для збору інформації щодо притягнення агресора до відповідальності. Зокрема, гостро затребуваною та необхідною є наступна інформація:

- дані про виникнення надзвичайних ситуацій – підриви, бомбардування складів паливно-мастильних матеріалів, сховищ нафтопродуктів, підприємств, які можуть використовувати небезпечні та/або хімічні речовини у виробництві;
- дані про пошкодження, руйнування чи зупинку діяльності очисних споруд, що очищують стоки перед скиданням у водні об'єкти – водоканали, промислові об'єкти;
- руйнування дамб полів фільтрації та витік відходів на рельєф місцевості;
- руйнування очисних або гідротехнічних споруд;
- займання (горіння, тління) місць видалення відходів – сміттєвих полігонів;
- пошкодження ґрунтового покриву, горіння, рубка лісів – особливо на територіях природно-заповідного фонду.

Висновок. Під час війни в Україні змінюються життєві цінності студентської молоді. Вивчення проблем екологічного геноциду в період російсько-української війни має не лише пізнавальне значення щодо вражаючої статистики руйнації та жахливих наслідків для екологічної системи. Досвід функціонування двох навчальних років показав, що у студентів нашого університету підвищились патріотичні відчуття та ступінь засудження вторгнення Росії на нашу територію, в тому числі внаслідок обговорення на заняттях з екологічного права проблем екологічного геноциду.

Література

1. Російська агресія завдала збитків довкіллю України на понад 36 мільярдів євро. URL: <https://tsn.ua/ato/rosiyska-agresiya-zavdala-zbitkiv-dovkillyu-ukrayini-na-ponad-36-milyardiv-yevro-2172148.html> (дата звернення: 21.01.2023).
2. Стаття 441 Екоцид. Науково-практичний коментар Кримінального Кодексу України. URL: Том -2. Мего-Інфо - Юридичний портал №1. <http://mego.info/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F-441-%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B4>.
3. Прокопенко В. Стаття 441 Екоцид. Науково-практичний коментар Кримінального Кодексу України. URL: <http://www.jurists.org.ua/criminal-law/2095-naukovo-praktichniy-komentar-do-st-441-krimlnalnogo-kodeksu-ukrayini.html>.
4. Науково-практичний коментар до статті 441 Екоцид Кримінального Кодексу України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KK004964>.

Abstract. *The article is devoted to consideration of the topic of ecological genocide and environmental problems that our country faces during the Russian-Ukrainian war. Information is provided from the experience of studying the problems of defining the concept, essence, consequences of ecological genocide, etc. The issue of fixing the extent of the damage of ecological genocide, stopping and compensating environmental losses, and the issue of the influence of the UN to stop hostilities on the territory of Ukraine in order to prevent an environmental disaster are considered.*

Key words: *Russian-Ukrainian war, study experience, ecological genocide, international reaction, economic losses.*

ЗМІСТ

П А Н Е Л Ї

ЗАХИСТ ПРАВ ТА СВОБОД ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

Антоненко Т., Котова Л.

ЗАХИСТ ПРАВ ДІТЕЙ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....4

Безкровна Є., Гніденко В.

ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ ЯКНАЙКРАЩИХ ІНТЕРЕСІВ ДИТИНИ НА
ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ ТА У ЗОНІ
БОЙОВИХ ДІЙ.....8

Борисов П., Котова Л.

МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ ЖІНОК В УМОВАХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ:
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ.....13

Вінник О.

ПРАВО НА ЖИТЛО, ЙОГО БЕЗПЕКУ ТА ЕНЕРГЕТИЧНУ АВТОНОМНІСТЬ В
УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПІСЛЯ ВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ.....17

Гуркіна В., Капліна Г.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ
В ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС.....21

Загоруй Л., Загоруй І.

ОСОБЛИВОСТІ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ.....25

Іваницький С., Руденко М.

ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ НАГЛЯДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОКУРОРА У
КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ.....28

Івчук Ю.

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ
ЗАСУДЖЕНИХ ОСІБ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ПІД ЧАС
ВОЄННОГО СТАНУ.....31

Кірін Р.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН НА БЕЗПЕЧНЕ
ДЛЯ ЖИТТЯ І ЗДОРОВ'Я ДОВКІЛЛЯ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ:
ТЕРМІНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ.....34

Купіна К., Шаповалова О.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ38

<i>Татаренко Г., Котова Л., Татаренко Д.</i> ПРОБЛЕМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДІЯЛЬНІСТЬ ПРИВАТНИХ ВОЄННИХ ТА ОХОРОННИХ КОМПАНІЙ.....	43
--	----

П А Н Е Л Ь ІІ

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА МІЖНАРОДНЕ ПРАВО; ПОРІВНЯЛЬНЕ ПРАВОЗНАВСТВО

<i>Афоніна І.</i> ІНШОМОВНА КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ПРАВА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОСТОРУ.....	48
<i>Вай О.</i> ENSURING HUMAN RIGHTS AS A TARGET GUIDELINE FOR THE TRAINING OF SCIENTIFIC PERSONNEL.....	53
<i>Гуркіна В., Шаповалова О.</i> ПРОБЛЕМА ФУНКЦІОНУВАННЯ ООН ТА ОСНОВНІ ШЛЯХИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ.....	57
<i>Tatarenko H., Karpenko M.</i> THE USE OF AI IN COMBAT OPERATIONS: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES.....	61
<i>Лосієвська О., Лосієвський В.</i> МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ЗАСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ.....	66
<i>Матвєєва А.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	71
<i>Соболь С.</i> ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ПРИРОДООХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ: (90-ТІ РР. XX СТ. – ПОЧАТОК XXI СТ.).....	74
<i>Chyzhov D.</i> PERIODISATION OF THE DEVELOPMENT OF INTERNATIONAL LAW.....	78

П А Н Е Л Ь ІІІ

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ СУЧАСНИМ ВИКЛИКАМ

<i>Бурнягіна Ю.</i> ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	82
<i>Валецька О.</i> МОБІНГ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	87

<i>Жернаков В.</i> ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАКОНОДАВСТВА З ПРАВ ЛЮДИНИ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ ЗА СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ.....	90
<i>Zaika D.</i> TO THE ISSUE OF THE PLATFORM EMPLOYMENT AND DIGITAL ECONOMY IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION.....	95
<i>Зіноватна І.</i> ЩОДО ПОНЯТТЯ «ПОСАДОВА ОСОБА».....	100
<i>Іванов О., Котова Л.</i> ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК СПОСІБ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ СУЧАСНИМ ВИКЛИКАМ.....	103
<i>Луценко О.</i> ВИНЯТКОВІ ВИПАДКИ ПОШИРЕННЯ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	109
<i>Луценко О.</i> ВИНЯТКИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНИЙ НАРИС.....	112
<i>Нестеренко Д.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	115
<i>Оттович С.</i> ДО ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	118
<i>Петросян К.</i> ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	122
<i>Свічкарьова Я.</i> ДЕЯКІ ПИТАННЯ «ТРАНСФОРМАЦІЇ» ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ.....	127
<i>Середа О.</i> ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ МЕДІАЦІЇ.....	130
<i>Фесенко К., Жолудєва В.</i> ЧАС ВІДПОЧИНКУ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКА ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	134
<i>Цюпа С.</i> РЕАЛІЗАЦІЯ «ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ» В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ.....	139
<i>Sharovalova K.</i> TO SOME FOREIGN ASPECTS OF THE PRE-EMPTIVE RIGHT TO WORK.....	142

<i>Швець Н.</i> ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	148
<i>Шумілов А.</i> ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПОРТСМЕНІВ.....	152
<i>Yaroshenko O.</i> NATIONAL STRATEGY FOR A BARRIER-FREE ENVIRONMENT: PROBLEMS, AND IMPLEMENTATION.....	155

П А Н Е Л Ь І V

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА СУДОЧИНСТВО; КРИМІНАЛІСТИКА; КРИМІНОЛОГІЯ; СУДОВА ЕКСПЕРТИЗА

<i>Жеребят'єв Д., Татаренко Г.</i> ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ДОКАЗУВАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	160
<i>Казарян Е.</i> ОСОБЛИВОСТІ ОБСТАНОВКИ ВЧИНЕННЯ УМИСНОГО ВБИВСТВА З МОТИВІВ РАСОВОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЧИ РЕЛІГІЙНОЇ НЕТЕРПИМОСТІ.....	163
<i>Карчевський М.</i> ПРИМІТИВІЗАЦІЯ ПРОТИДІЇ КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ФОРМУЛЮВАННЯ ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВИХ НАПРЯМІВ ЇЇ РОЗВ'ЯЗАННЯ.....	166
<i>Качурін С.</i> ПРОГНОЗУВАННЯ В ТАКТИЦІ ПРОВЕДЕННЯ СУДОВОЇ ПОЧЕРКОЗНАВЧОЇ ЕКСПЕРТИЗИ.....	169
<i>Прудіус А., Качурін С.</i> СУЧАСНІ ЗАСОБИ І МЕТОДИ ВИЯВЛЕННЯ, ФІКСАЦІЇ ВИЛУЧЕННЯ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ МІКРООБ'ЄКТІВ.....	173

П А Н Е Л Ь V

ГОСПОДАРСЬКЕ ТА КОРПОРАТИВНЕ ПРАВО; ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; ГОСПОДАРСЬКИЙ ПРОЦЕС

<i>Мартінова Л.</i> ФОРЕНЗІК ЯК ІНСТРУМЕНТ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ПРОТИПРАВНИХ ДІЙ В СФЕРІ БАНКРУТСТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	176
<i>Гриценко Г., Солодченко С.</i> ОСОБЛИВОСТІ НАДЗОРУ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	183
<i>Мілаш В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ФОРС-МАЖОРУ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	188

<i>Серєбряк С.</i>	
МЕХАНІЗМ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ НА ТЕРИТОРІЯХ РІЗНОГО ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕННЯ.....	193
<i>Шаповалова О.</i>	
ЕКОЛОГІЧНИЙ ГЕНОЦИД У ПЕРІОД РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ: З ДОСВІДУ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ У СНУ ІМ. В. ДАЛЯ.....	196

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
НАУКОВЦІВ, МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ТА ПРАЦІВНИКІВ

**«ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА
ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ:
ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД»**

18 травня 2023 року
м. Київ, Україна

Відповідальний за випуск Г.А. Капліна