

### **Список використаних джерел:**

1. Татарінов. Донор на підприємстві: права, пільги, гарантії. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrhelp.com.ua/donor-na-pidpriemstvi-prava-pilgi-garantiyi>
2. Теслюк О. Донор – означає здоровий. – Львівський Залізничник. – 2014. – С. 1-3.
3. Закон України «Про донорство крові та її компонентів». – Електронне джерело. – [Режим доступу] : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/239/95-%D0%B2%D1%80>

### **Остапенко Л.О.**

*кандидат юридичних наук, асистент,  
Навчально-науковий інститут права та психології  
Національного університету «Львівська політехніка»*

## **ПРО АКТУАЛЬНІСТЬ ПЕРЕБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

На початку 90-х років минулого століття Україна, була однією із провідних республік пострадянського простору, за рівнем соціально-трудових відносин. Намагання проводити реформи як в економіці так і в соціальній сфері не призвели до максимально швидкого перетворення соціально-трудових відносин. За всі часи існування незалежної України ці відносини мають тенденцію до погіршення. Порушення трудових прав і законних інтересів працівника стало майже «нормою» у відносинах між працівником і роботодавцем.

Сьогодні в Україні існує суттєвий колапс розвитку ринкової економічної моделі що негативно відображається на стані соціально-трудових відносин між їх учасниками.

Під соціально-трудовими відносинами розуміють частину соціальних зв'язків між робочими групами і підрозділами організації, а також усередині них, що безпосередньо стосується трудової діяльності [1, с. 374].

Такі відносини в Україні завжди базувались на єдності колективу, взаємовиручці, повазі до роботодавця та належного, справедливого ставлення останнього до своїх працівників, що є однією з гарантій при веденні трудових відносин.

Однак зниження соціального захисту населення, непрозора система нарахування, заробітної плати та розшарування у суспільстві між окремими соціальними групами призвело до незаконного збагачення одних, та поставило на межу бідності інших.

Конституція України у положеннях ст. 43 проголошує що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [2] але при цьому відсутні гарантії у забезпеченні роботою. Це призвело до масового безробіття в Україні, сформувало нове «покоління» людей, що не мають бажання працювати і створювати суспільно-корисні товари.

Крім того в національному законодавстві закріплена юридична рівність сторін трудового договору (працівника та роботодавця). Однак на сьогодні така рівність носить лише формальний характер.

Нерідко роботодавець допускає дискримінацію як поодиноких працівників так і групи працюючих, при чому це явище досить поширене на ринку праці як в приватному так і державному секторі що носить авторитарно-тоталітарний характер поведінки роботодавця.

Найчастішими випадками дискримінації працівника є порушення при оформленні, зміні та припиненні трудових відносин особливо з соціально слабкими верствами населення (молодь (студенти, молоді спеціалісти), пенсіонери, інваліди та інші); відсутність адекватних обґрунтованих причин при так-званому відсіюванні кандидатів на посади після проходження випробувального терміну; незаконних звільнень працівників або звільнень без «поважної причини».

Така практика свідчить про те, що по-суті роботодавець через фактичну в Україні безконтрольність державних органів, де-факто є по статусу вищий за працівника, що негативно впливає на відносини як в сфері праці так і в соціальній сфері.

Можна також навести наступні причини відсутності рівності сторін:

- низький рівень розвитку економіки в державі;
- слабка культура трудових відносин між роботодавцем і працівником;
- низький рівень соціального статусу населення;
- слабкість спеціалізованих структур які забезпечують захист прав працівників (профспілки та їх представницькі органи);
- демографічний спад народжуваності та збільшення рівня смертності;
- трудова міграція та інше.

Наведені причини негативно впливають на українське суспільство та поведінку людей, яка трансформувалась з соціального напрямку взаємної допомоги людей, до принципу індивідуального виживання та глибокого власного егоцентризму.

Законодавець, як правило закріплює лише трудові відносини без урахування моральних та інших аспектів життя колективу.

Звернемо увагу на ч. 8 ст. 65 Господарського кодексу України де мова йде про те що трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [3] та виступає як вид соціальної спільноти.

Можна вважати, що формально соціальна спільнота як трудовий колектив є, але основою його існування є лише праця на користь роботодавця.

Враховуючи наведене, для покращення та мінімізації дисбалансу в соціально-трудої сфері слід необхідно у стислі строки оновити національне трудове законодавство, а саме у: належному веденні трудових відносин; належному функціонуванні інституту вирішенні трудових спорів (індивідуальних та колективних); розвитку якісної системи державного моніторингу та управління соціально-трудої сфери а також зменшення правового нігілізму населення держави.

Реалізація вказаних заходів позитивно вплине на формування і розвиток нових соціально-трудова відносин у українському суспільстві.

Слушними також з цього приводу є результати наукових досліджень лауреатів Нобелівської премії з економіки Джозефа Стиглиця, Василя Леонтєва. Вони показують, що благополуччя народу та держави на 60-70% залежить від системного підходу до управління суспільними процесами, від ефективності державного управління і на 30-40% – від інших факторів [4, с. 45].

Це сприятиме прискоренню соціально-економічного прогресу в державі, підвищенню ролі людського фактору в трудових відносинах з урахуванням захисту трудових прав, обов'язків і законних інтересів як роботодавців так і працівників.

### **Список використаних джерел:**

1. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.): Навч. посіб. Для студ. навч. закл. / За ред. Г.В. Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верх. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page3>.
4. Симоненко В. К. Пятилетка крутого пике. Экономические эссе. – К.: Довіра, 2016. – 327 с.: ил.

**Остренко М.В.**

*студент,*

*Національна академія внутрішніх справ*

## **АНАЛІЗ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ОРГАНАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

На сучасному етапі розвитку суспільства нашої держави виникає потреба в забезпеченні дотримання прав і свобод кожної людини та громадянина не зважаючи на статеву, релігійну, расову чи мовну приналежність, оскільки в історичний період знецінення людського життя даному питанню надається першочерговість. Необхідно зазначити, що в країні за останні два роки збільшилася кількість дорожньо-транспортних пригод зі смертельними наслідками, злочини насильницького характеру із застосуванням зброї та проти власності, що вказує саме на недоцільність застосування традиційних форм ведення правоохоронної діяльності в сучасному суспільстві. Окрім застарілих форм ведення захисту законних прав та інтересів людини і громадянина, підвищують ризик стати постраждалим прогалини в сучасному законодавстві, в тому числі й кримінально-процесуальному незалежно від соціального статусу громадянина.