

1. Цивільний процесуальний кодекс України від 04.11.2018 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>

2. Новікова Н. А. Поняття та ознаки свідка в цивільному процесі. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 41-48.

3. Новікова Н.А. Залучення показань свідка у цивільну справу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 25. Том 1. 2007. ст. 87–90

4. Євгеній Лезін. Особливості забезпечення показань свідків у цивільному процесі України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018 - №2. ст. 24-34

5. Новікова Н.А. Загальні критерії оцінки показань свідка у цивільному процесі. *Право і суспільство*. 2017. випуск 3. Том 2. ст. 106-109

6. Кучер Т. М. Докази, доказування та доведення у цивілістичному процесі України: *монографія*. Київ.: 2015. 428 с

Федорченко А. О.

здобувач вищої освіти юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Косяченко К. Е.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОГАЛИНИ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

На сьогодні ми можемо спостерігати значні зміни в українському законодавстві. За останні роки активно проводиться реформування різних сфер внутрішньої та зовнішньої політики. Однак в трудовому законодавстві відбулися не значні зміни. Звичайно після розпаду СРСР було внесено безліч поправок, але вони не вдосконалили трудове законодавство до належного рівня. Проблема полягає в тому, що нормативно-правові акти, які регулюють сферу трудових відносин є застарілими, норми не дотримуються повною мірою та відсутні механізми їх реалізації.

Питання проблем та прогалин в трудовому законодавстві України досліджували такі вчені: А.В. Базилюк, М.Т. Білуха, Д.П. Богиня, А.В.Калина, А.М. Колот, А.М. Кузьмінський, М.Я. Остап'юк, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, О.М. Уманський, О. Ярошенко та багато інших.

Основним нормативно-правовим актом який регулює трудові відносини в Україні є Кодекс законів про працю. Відповідно до ст.1 КЗпП, він сприяє

зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя [1]. О. Матвієнко зазначає, що норми трудового законодавства розподілені в багатьох нормативно-правових актах та часто дублюють одна одну, тому їх застосування і реалізація ускладняється. Потрібно вирішити завдання кодифікації, яке полягає в тому, щоб шляхом відбору, перегляду й усунення застарілих і суперечливих норм на основі принципів розробити такі норми, які усунуть прогалини в правовому регулюванні трудових відносин [3, с. 273].

Трудове законодавство регулює відносини між роботодавцем та працівником, тому слід забезпечити захист прав та інтересів обох сторін. Оскільки Україна обрала шлях Євроінтеграції, зміни в законодавстві повинні відповідати Європейським стандартам. При трудових спорах можна застосувати практику Європейських судів, але тут виникає прогалина в імплементації Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини».

С. Лукаш вважає проблемою відсутність вказівки на те, яку юридичну силу в системі нормативно-правових актів має цей закон. Тому не визначено, як діяти національним судам у разі, коли практика ЄСПЛ суперечитиме законодавству України чи міжнародним договорам, які ратифіковані Україною і вважаються національним законодавством. [2, с.149] .Ще можна виділити таку прогалину, як гендерна рівність, адже де-юре вона існує, а де-факто дискримінація за ознакою статі проявляється в усіх сферах суспільних відносин, в тому числі й в трудових.

Ярошенко, навів приклад того, що на керівних посадах органів законодавчої влади жінки становлять 5,1 відсотків, центральних та місцевих органах виконавчої влади серед власників середнього і малого бізнесу — 20, а серед власників найбільших бізнесових структур взагалі немає жодної жінки. Також зазначено, що заробітна плата жінок майже на третину менша, ніж чоловіків, безробітних жінок значно більше, ніж безробітних чоловіків, пенсія жінок за прогнозами через 20–30 років становитиме у середньому 40–45 відсотків від пенсії чоловіків [4, с.195]. Враховуючи вище зазначене можна дійти висновку, що трудове законодавство України має безліч проблем та прогалин, для вирішення яких необхідно внести суттєві зміни. Серед проблем виділяють застарілість норм, їх неналежне дотримання. Для покращення становища слід провести трудову реформу, в якій важливо звернути увагу на кодифікацію трудового законодавства; створення Трудового Кодексу. Також необхідно відійти від радянської системи та оновити норми відповідно до сучасного стану. Варто враховувати Європейську практику і реалізовувати гарантії захисту прав та інтересів людини та приділити увагу питанню дискримінації за статтю.

1. Кодекс законів про працю України / База даних Верховної Ради України «Законодавство України» URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Лукаш С.С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. № 53. С. 148-151.

3. Матвієнко О. С. Проблема кодифікації трудового законодавства України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. С. 272-279.

4. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України. *Вісник Академії правових наук України*. С.192-199.

Худан А.В.

здобувач вищої освіти юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Косяченко К. Е.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОГАЛИНИ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА АДАПТАЦІЯ ОСТАННЬОГО ДО НОРМ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

На сьогоднішній день виникає проблема щодо регулювання та співвідношення трудового законодавства у трудовому праві, через це виникають прогалини та недоліки в нормативно правових актах та законах як міжнародних, так і в Україні, отже головною метою є дослідження та виявлення проблем та прогалин трудового права, та виявлення способів їх виправлення.

Перші прогалини у трудовому праві існували ще з моменту його появи, вони зумовлювалися тим, що на той час нормотворчий орган не міг передбачити усіх обставин, що вимагали правового опосередкування.

Згідно Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» частині 1 статті 20 зазначено, що будь які підприємства чи організації незалежно від прав господарювання, де кількість людей з інвалідністю була менша за зазначену норму, повинні сплачувати в Фонд України соціального захисту інвалідів санкції, сума яких визначається у розмірі середньої річної зарплати в Україні [1].

Згідно Конституції України статті 24 зазначено, всі Громадяни мають