

передав своїм нащадкам весь багатий зміст своїх великих прикмет. І сповнилися слова римського поета, який каже: «Fortes creantur fortibus» (Сильні дають життя сильним).

Немає сумніву, що Володимир – це людина велика, одна з найбільших, що її висунуло життя на горизонті нашої історії. Є люди, що ніколи не минаються, – не тільки тому, що залишають по собі осяги своєї діяльності, але передовсім тому, що вони самі як явища мають у собі щось незрівняно більше від своїх осягів. До цього роду людей належав Володимир. На тлі його доби його особистість променіє на правду ясно і величаво. «Тому історія, така вередлива в оцінці заслуг і скупа в роздаванні титулів, надала йому назву „Великий”, спільну з дуже нечисленними, а при тім дуже заслужешіми одиницями» [4].

Для нас сьогодні св. Володимир Великий – це символ і програма. Ця програма зобов'язує нас до мужньої боротьби за Володимирову віру на теренах його колишньої Держави. Для будівничих українського державництва Володимир – теж програма. Вона зобов'язує їх будувати державу на тих основах, що їх поклав Великий Володимир – тобто на основах християнства. Тільки християнська Україна буде сильна і довготривала.

1. Holovina O., Kamenova D. Critical and logical thinking formation as the educational competence in the modern training system for lawyers. *Philosophy, Economics and Law Review*. 2021. Vol. 2. P. 23-35.

2. П.Вр.Л., С. 86.

3. Павлов А.С. Курс церковного права. А.С. Павлов. СПб: Репринтное издание издательства «Лань», 2002, С.150–154.

4. Н. Полонська – Василенко Розквіт Київської Держави. «Енцикл. Українознавства», т. II, Мюнхен–Нью-Йорк 1949, С. 416.

Лілія МЕЖЕВСЬКА

заступник директора ННІ права
та інноваційної освіти

Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),

кандидат юридичних наук, доцент

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

На сучасному етапі національне господарство України вимушено функціонувати в складних та непередбачуваних умовах нестабільності, які виступають генераторами проблем, що перешкоджають гармонійному та динамічному його розвитку загалом. У контексті зазначених змін постає

необхідність підвищення ефективності виконання та дотримання трудового законодавства, забезпечення професіоналізму осіб, які займаються підприємницькою діяльністю. При цьому залишається актуальним питання, що, власне, розуміється під поняттям «трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності», яке і стало предметом дослідження. Актуальним є на сьогодні підприємництво, яке є стратегічним фактором та внутрішнім джерелом нестійкого економічного розвитку й матеріального забезпечення добробуту населення країни в ринкових умовах господарювання. Суб'єктами підприємницької діяльності є учасники суспільних відносин, які на підставі чинного законодавства мають суб'єктивні права та обов'язки.

Трудові правовідносини виникають з моменту, коли працівник уклав з власником чи підприємством трудовий договір і почав виконання своєї трудової функції. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення людина повинна постійно здобувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини, на відміну від цивільних, є тривалими, що продовжуються протягом усього часу її працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів, у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті працівника.

Поняття «суб'єкт підприємницької діяльності» порівняно з поняттям «суб'єкт господарської діяльності» так само, як відношення поняття «підприємницька діяльність» і «господарська діяльність». Тому під час характеристики суб'єктів підприємницької діяльності ми будемо звертатися і до загальних ознак, притаманних суб'єктам господарської діяльності як учасників трудових правовідносин. Трьома загальними ознаками підприємницької діяльності є: 1) господарська сфера; 2) реалізація продукції; 3) виконання робіт. Діяльність суб'єктів господарювання є неможливою без взаємодії трудових відносин, які виникають на двосторонній основі між власником або уповноваженим органом і працівником. Учасники трудових правовідносин мають права та обов'язки, встановлені нормативними актами про працю, а також трудовим договором, в якому особи-підприємці повинні визначати умови праці. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Загальновідомо, що відносини між роботодавцем і працівником регулюються умовами трудового договору – усного або письмового (ст. 21 Кодексу законів про працю України), тоді, як відносини між суб'єктом господарювання та його контрагентом будуються на основі договору цивільно-правового (ст. 626 Цивільного кодексу України). Умови договорів підяду та надання послуг описані у главі 61 Цивільного кодексу та главі 63 Цивільного кодексу відповідно. Отже, на підставі цих різних видів договорів виникають різні види відносин, відмінності між якими і пояснюють різницю між найманим працівником та підрядником. Трудовим договором є угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з

підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [2, с. 189]. Метою договору є отримання певного матеріального результату та активне спрямування на регулювання процесу виконання роботи, оскільки цей документ охоплює собою обов'язки працівника за конкретною спеціальністю, професією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (режим роботи, форма одягу, система перепусток тощо), а також обов'язки роботодавця по регулярній виплаті заробітної плати, забезпеченню належних умов праці (робоче місце, охорона праці), соціальному страхуванню («лікарняні»), дотриманню мінімальних державних гарантій (мінімальна заробітна плата), сплаті податків і зборів за працівника. Відповідно ПК визначає, що працівником є фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону, а роботодавець – це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами. До того ж до роботодавця прирівнюються юридичні та самозайняті особи, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими. Сама форма підприємницької діяльності не повинна мати суттєвого впливу на рівень трудової правосуб'єктності підприємців. Чи це державна юридична особа, чи приватна, її роботодавчі властивості щодо найму на роботу треба визнавати рівними. Відмінності можуть торкатися лише органів, уповноважених від імені юридичної особи приймати і звільняти працівників. Переважно це визначається статутом юридичної особи. Відповідна законодавча база розвитку підприємництва передбачає встановлення правових гарантій [3, с. 24].

Виходячи з вищевикладеного, можна дійти висновку, що найефективнішим вирішенням проблем, пов'язаних з розглядом досліджуваної категорії спорів, є законодавче удосконалення України у сфері трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності. Необхідне відродження підприємницької діяльності, створення робочих місць та підвищення гнучкої зайнятості, врегулювання трудових відносин між суб'єктами – це далеко не всі, але дуже важливі завдання, що стоять перед суб'єктами підприємницької діяльності. Вважаємо за доцільне врегулювати працю працівників підприємств (з урахуванням їх особливостей) статутами та іншими внутрішніми положеннями норм

трудового права, які необхідно застосовувати у тих випадках, коли ті чи інші елементи трудових відносин нерегульовані спеціальним законодавством про підприємства, їх статутами та внутрішніми положеннями. З метою підвищення мотивації праці, якості продукції й ефективності виробництва, потрібно розробити різноманітні програми, що стимулюють працівників.

1. Гаращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності. *Право України*. 1998. № 6. С. 51. 2. Іншин М., Мельник В. Вид. 2-ге, Центр учбової літератури. Київ: 2016. С. 189

3. Ануфрієва О., Пальчевська Т., Лагоцька Г. Підприємницька діяльність. Навчальний посібник. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2014. С. 24

Володимир МЕЛЬНИКОВ

кандидат біологічних наук, доцент

Тетяна ТЕРЕЩЕНКО

кандидат географічних наук, доцент

*(Західно-Казахстанський університет
ім. М. Утемісова, м. Уральськ,
Республіка Казахстан)*

С. РИСКАЛІЄВ, магістр

*(Західно-Казахстанський
інноваційно-технологічний
університет, м. Уральськ,
Республіка Казахстан)*

ПАНДЕМІЯ COVID-19 – РЕАЛІЇ І МОЖЛИВОСТІ

Глобальні проблеми людства – це проблеми, які торкаються життєві інтереси всього населення планети і вимагають на вирішення спільних зусиль всіх країн світу. Водночас у кожній державі мають бути знайдені та використані найбільш оптимальні шляхи вирішення цієї проблеми.

Аналіз результатів впливу коронавірусної інфекції свідчить про те, що рівень смертності від неї найбільш високий у розвинених країнах світу. Так число померлих на сто тисяч населення Німеччини становило 119, мови у Франції – 166, Італії – 220, Іспанії – 190 людина. Якщо ж оцінити цей показник стосовно держав африканського континенту, то картина виглядає дуже благополучно. Так, показник смертності на сто тисяч населення у них становить: у Судані – 7, Танзанії – 2, Сомалі – 14, Нігер – 1,5 чоловік. Наведені дані свідчать про те, що корона вірусна інфекція, перш за все, вражає людей похилого віку.

Структура показників смертності населення Казахстані підтверджує цей висновок (рис.1). Так, число померлих людей у групі 20-29 років на