

батькові, дата народження заповідача і дата прийняття на зберігання цього заповіту. Секретний заповіт зберігається в окремому пакеті в залізній шафі чи сейфі. Коли нотаріуса повідомляють про смерть заповідача і надають відповідне свідоцтво, він призначає день відкриття заповіту, тобто день, коли буде оголошено його зміст. Якщо нотаріус знає місце проживання членів сім'ї заповідача, то надсилає їм письмове повідомлення про місце і час, де буде оприлюднено заповіт. В іншому випадку нотаріус подає відповідне оголошення у ЗМІ. Розкривається конверт із секретним документом у присутності двох і більше свідків, а також всіх зацікавлених осіб, яких може стосуватися зміст заповіту [1].

Розглядаючи цей інститут, доцільно зазначити, що в ньому є неабиякі прогалини. Наприклад, потрібно не забувати, що в Законі України «Про нотаріат» від 02.09.1993 р. вже є передбачений обов'язок нотаріуса зберігати нотаріальну таємницю, а якщо буде порушення цієї вимоги, особа несе відповідальність передбачену законом [3, ст. 8, 12]. І тут, здається, що законодавець вказує на певну недосконалість гарантій, принципів нотаріальної діяльності, передбачених законодавством України. Також, одним із ключових моментів є те, що сам нотаріус не зможе переконатись у законності та правильності складання заповідачем самого заповіту, а отже це є певним ускладненням для нотаріуса в подальшому, коли можуть виникнути проблеми із тлумаченням самого заповіту.

Аналізуючи все вище наведене, варто зазначити, що в науковій літературі є дwoяка думка щодо важливості та дієвості такого механізму, як секретний заповіт. Деякі схильні вважати, що це справді ідеальний механізм для захисту прав заповідача, а також збереження його майна, і така форма заповіту має максимальне збереження інформації, таємниці щодо розпорядження особи своїм майном на випадок смерті. Проте є застереженість, що зміст такого заповіту буде невідповідати законодавству через необізнаність особи, що може суперечити як законодавству, так і всім гарантіям та принципам нотаріальної діяльності, і це може призвести в майбутньому до ускладнень під час реалізації цього заповіту.

1. Про затвердження Порядку вчинення нотаріальних дій нотаріусами України : наказ Міністерства юстиції України від 22.02.2012 № 296/5. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0282-12>.

2. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*, 2003. № 40–44. Ст. 356. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.

3. Про нотаріат : Закон України від 02.09.1993 р. № 3425-XII. *Відомості Верховної Ради України*, 1993. № 39. Ст. 383. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12/conv#n2>.

4. Я маю право! Юстиція на кожен день. Головне територіальне управління юстиції у місті Києві інформує від 06.11.2019 року. URL : <https://www.solor.gov.ua/info/47/14300>.

Роман КАРПЕНКО

старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук

Тетяна ПОЛТАВЕЦЬ

приватний адвокат
(м. Дніпро, Україна)

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізують проблему формування соціально-трудових відносин економічної діяльності, особливо у сферах інфраструктурного та інституційного забезпечення. Реалії сьогодення свідчать, що в розвитку соціально-трудових відносин України спостерігаються суперечності, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті, ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудових відносин для

подолання кризових явищ та оптимізації їхнього розвитку.

Соціально-трудові відносини відіграють провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність будь-якого суб'єкта господарювання залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. В сучасних умовах ринкових реформ в Україні вплив світової фінансової кризи суттєво підвищує значення соціально-трудових відносин у всіх сферах економічної діяльності. Е. М. Лібанова зазначає, що «... на сучасному етапі докорінно змінилося уявлення про рушійні сили та співвідношення різних чинників розвитку, про роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн, і – ще більшою мірою – країн, що здійснили економічний ривок (у різні періоди ХХ сторіччя: Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення людського капіталу, якості робочої сили і мотивацію ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на примат людського розвитку. Вона замінила застарілу, рушійною силою якої було накопичення матеріального багатства. Саме людський і соціальний капітал забезпечують нині найвищі темпи економічного зростання, і саме ті країни, політика яких спрямована переважно на забезпечення розвитку людського потенціалу, досягають на зламі тисячоліть найбільших успіхів. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та максимального ефективного його використання» [1, с. 11].

Досліджуючи проблеми глобального економічного розвитку, О. М. Сазонець вважає, що «... дослідження тенденцій соціально-трудових відносин є загальною проблемою сучасної глобалістики та одночасно інтеграції України в глобальний світ, і також потребує вирішення багатьох соціальних питань» [2, с. 65].

Розглядаючи державу як суб'єкт соціально-трудових відносин, О. М. Головінов зазначає, що «... згідно з Конституцією, Україна є соціальною державою, однак у законодавчому порядку це поняття не визначено, в зв'язку з чим спеціальним законодавством могли б бути названі інституціональні структури і фінансові джерела, що гарантують відповідність поточної ситуації в країні критеріям соціальної держави» [3, с. 32].

Н. І. Верхоглядова наголошує на значенні державного регулювання сфери соціально-трудових відносин: «... з урахуванням курсу України на розбудову соціально-орієнтованої ринкової економіки, умови реформування останньої мають створюватися переважно за рахунок суттєвого вдосконалення і поширення використання економічних важелів, що застосовуються органами державної виконавчої влади при виконанні регулюючої, захисної і контрольно-примусової функції держави» [4, с. 73]. Ж. Д. Анпілогова зазначає, що «... у наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин, найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, торкаючись інтересів мільйонів людей. Основні принципи державної політики в соціально-трудовій сфері зроблені з урахуванням передового закордонного досвіду і закріплені в Конституції України і Законі України «Про зайнятість населення» [5, с. 24].

У своїх працях Н. О. Афендікова по-іншому формулює проблеми у сфері формування соціально-трудових відносин: «... об'єктивні причини диспропорцій національного ринку праці, посилені помилками законодавчої і виконавчої гілок влади, призвели до цілого ряду проблем. Зокрема, нестача робочих місць та висока їх частка з небезпечними умовами праці, невідповідність якості робочої сили сучасним вимогам виробництва, нерациональність галузевої структури зайнятості, низький рівень оплати праці» [6, с. 17]. Наприклад, В. В. Голубева наголошує, що «... оскільки людина є однією з найважливіших складових соціального капіталу підприємства, яке у свою чергу, є соціально відповідальним перед працівниками, можна сказати, що його ефективне функціонування залежить від того, наскільки воно задовольняє потреби своїх працівників» [7, с. 87].

В. В. Онікієнко констатує, що «... динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності «неречових» факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), тому ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу, актуалізується проблема

відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні» [8, с. 103–104].

Дослідження низки робіт вітчизняних та зарубіжних учених дозволяє зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного загального визначення поняття «соціально-трудові відносини». Зокрема, А. М. Колот, О. А. Грішнова та О. О. Герасименко характеризують соціально-трудові відносини як «... процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов'язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Соціально-трудові відносини характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп. Однак система соціально-трудових відносин має багаторівневий характер, що зумовлює велику кількість аспектів її дослідження та рівнів аналізу, вона, як і будь-яка інша система, містить основні елементи, зв'язки, мету та структуру, які перебувають у тісному взаємозв'язку та взаємовизначенні. Важливим аспектом соціально-трудових відносин у сучасних умовах є участь працівників в управлінні усіма сферами діяльності підприємств, зокрема, соціальною підсистемою. Це право вони реалізують через: загальні збори (конференції) трудового колективу; ради трудового колективу; професійні спілки; виробничі ради; спілки раціоналізаторів і винахідників; інші уповноважені трудовим колективом громадські організації (органи), шляхом внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства, а також з питань соціально-виробничого, соціально-культурного характеру й побутового обслуговування.

Дослідження низки наукових джерел дозволило виявити думки низки авторів, що зазначають важливість інвестування для розвитку соціально-трудових відносин. Наприклад, О. М. Ястремська характеризує інвестування як суспільне і колективне благо та зауважує, що «... результати інвестиційної діяльності, впровадження інвестиційних проектів, безпосередньо самі проекти як товари та інвестування як процес їх реалізації – є одночасно суспільним \ (з позиції користування вигодою соціально-екологічного, техніко-технологічного спрямування (ефекту) від впровадження проектних пропозицій), колективним (з позиції економічного та фінансового ефекту для інвесторів та власників і наведених видів ефектів для найманих працівників, якщо ці здобутки розповсюджуватимуться тільки на внутрішнє середовище підприємства), і індивідуальним (якщо вигода від інвестування матиме не комплексне, а обмежене (фінансово-економічне) значення і належатиме одній особі (власнику-інвестору)) благом» [9, с. 123–124].

Отже, однією з нагальних поточних вимог посткризової України є перегляд та удосконалення ідеології, принципів і цілей соціально-економічного розвитку, переорієнтації ресурсів на всебічний людський розвиток, посилення гуманізації праці та утвердження суспільних цінностей.

1. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 9–22.

2. Сазонець О. М. Інформаційна складова глобальних економічних процесів : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2007. 360 с.

3. Головінов О. М. Соціальна політика та економічна безпека. Донецьк : Каштан, 2004. 335 с.

4. Верхоглядова Н. І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку суспільства. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2007. Вип. 1. С. 72–75.

5. Анпілогова Ж. Д. Типи соціально-трудових відносин. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2007. Вип. 1. С. 23–26.

6. Афендікова Н. О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2006. Вип. 4. С. 16–19.

7. Голубева Т. В. Оцінка рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві. *Економіка розвитку*. 2005. № 1(33). С. 86–88.

8. Онікієнко В. В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку. *Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ : ІДСД НАН України, 2004. № 1–2. С. 102–109.

9. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. Харків : Вид-во ХНЕУ. 2004. 472 с.