АНАЛІТИК
АУДИТОРСЬКА ФІРМА

ЕКОНОМІКА ФІНАНСИ ПРАВО

ЩОМІСЯЧНИЙ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

№ 9/1'2021

(видається з 1994 року)

ISSN 2409-1944 (Print)

[https://doi.org/10.37634/efp.2021.9\(1\)](https://doi.org/10.37634/efp.2021.9(1))

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата з економічних і юридичних наук

Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 липня 2020 р. № 886 (економічні науки).

Наказ Міністерства освіти і науки України від 24 вересня 2020 р. № 1188 (юридичні науки).

Рішення Аудиторської палати України від 21.12.2017 р. № 353/10 (облік та аудит).

Реєстраційне свідоцтво КВ № 21620-11520ПР від 12 жовтня 2015 р.

Журналу присвоєно міжнародний ідентифікаційний номер ISSN 2409-1944 та включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus.

Префікс doi журналу: 10.37634/efp.

2021 р.). Повний або частковий передрук матеріалів журналу допускається лише за згодою редакції.

Відповідальність за добір і викладення фактів несуть автори. За зміст та достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

Підписано до друку 30.09.2021

Формат 60×84/8

Наклад – 250 прим.

Адреса редакції: 01001, м. Київ, вул. Хрещатик, 44

Телефони: (050) 735-43-41, (096) 221-88-61

Факс: (044) 278-05-88

E-mail: efp.redaktor@gmail.com

Сайт: www.efp.in.ua

Засновники:

Аудиторська фірма "Аналітик" спільно з Національною академією внутрішніх справ України

Статті обов'язково проходять

відбір, внутрішні і зовнішні рецензування

Рекомендовано до друку та до поширення через мережу Інтернет Вченою радою Національної академії внутрішніх справ України (Протокол № 15 від 16 вересня

Суб'єкт видавничої справи

© "Аналітик", 2021
© "Економіка. Фінанси. Право",
2021

Типографія: ТОВ "Міжнародний бізнес центр"

АНАЛІТИК
АУДИТОРСЬКА ФІРМА

ECONOMICS FINANCES LAW

MONTHLY INFORMATIONAL AND ANALYTICAL JOURNAL

№ 9/1'2021

(issued from 1994)

ISSN 2409-1944 (Print)

[https://doi.org/10.37634/efp.2021.9\(1\)](https://doi.org/10.37634/efp.2021.9(1))

Journal is included in the list of scientific professional editions of Ukraine, which can be published results of dissertations for the degree of doctor and candidate (PhD).

Order of Ministry of Education and Science of Ukraine № 886 of July 02, 2020 (economic sciences).

Order of Ministry of Education and Science of Ukraine № 1188 on September 24, 2020 (legal sciences).

Order of Audit Chamber of Ukraine № 353/10 on December 21, 2017 (accounting and audit).

Registration Certificate – KV № 21620-11520PR on October 12, 2015.

Journal is awarded the international identification number ISSN 2409-1944 and included in the international Scientometrics base Index Copernicus.

Journal's DOI: 10.37634/efp.

Founders:

Audit firm "Analitik" jointly with the National Academy of Internal Affairs of Ukraine

Articles must pass

selection, internal and external review

Recommended for publication and dissemination through the Internet by the Academic Council of the National Academy of Internal Affairs of Ukraine (Protocol № 15 of September 16, 2021). Full or partial reprint of the

materials of the journal is allowed only with the consent of the editorial office.

The authors are responsible for the selection and presentation of the facts. The content and authenticity of the advertisement is the responsibility of the advertiser.

Signed for print 30.09.2021

Format 60×84/8

Publication – 250 copies

Address of the editorial office: 01001, Kyiv,
Khreshchatyk str., 44

Phones: (050) 735-43-41, (096) 221-88-61

Fax: (044) 278-05-88

E-mail: efp.redaktor@gmail.com

Web: www.efp.in.ua

*The subject of
publishing*

© "Analitik", 2021
© "Economics. Finances. Law",
2021

Typography: LLC "International Business
Center"

Головний редактор

Левченко Валентина Петрівна, д.е.н., член Ради нагляду за аудиторською діяльністю Органу суспільного нагляду за аудиторською діяльністю, директор ВПГО «Спілка аудиторів України»

Шеф-редактор

Головач Володимир Володимирович, к.ю.н., голова правління ПрАТ «Аудиторська фірма "Аналітик"», Заслужений юрист України

Члени редакційної колегії з економічних наук:

Бойко Антон Олександрович, к.е.н., доцент кафедри економічної кібернетики, Сумський державний університет

Величко Олена Георгіївна, радник першого віце-прем'єра міністра України – Міністра економічного розвитку і торгівлі України

Вереzubova Tetiana Anatoliivna, д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів, Білоруський державний економічний університет

Герасимович Анатолій Михайлович, д.е.н., професор, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Головач Tetiana Anatoliivna, д.е.н., професор, аудитор, заступник директора з наукової роботи Інституту аудиту

Криштопа Ірина Ігорівна, д.е.н., професор, професор кафедри обліку і оподаткування Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

Манцевич Юрій Миколайович, д.е.н., доцент, вчений секретар Державного підприємства «Науково-дослідний і проектний інститут містобудування»

Полякова Євгенія Сергіївна, к.е.н., доцент кафедри фінансів та банківської справи, проректор з науково-педагогічної роботи (навчальний процес) Вищого навчального закладу «Міжнародний технологічний університет «Миколаївська політехніка»

Потішняк Олена Миколаївна, д.е.н., професор, професор кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

Прушківський Володимир Геннадійович, д.е.н., професор, перший проректор Запорізького національного технічного університету

Сіскос Евангелос, д.е.н., професор, Університет Західної Македонії

Ткаченко Сергій Анатолійович, д.е.н., професор, ректор Вищого навчального закладу «Міжнародний технологічний університет «Миколаївська політехніка»», Академік Академії економічних наук України

Тринчук Віктор Вікторович, к.е.н., доцент кафедри туристичного та готельного бізнесу Національного університету харчових технологій

Чижевська Людмила Віталіївна, д.е.н., професор, професор кафедри обліку і аудиту Державного університету «Житомирська політехніка», академік Академії економічних наук України

Члени редакційної колегії з правових наук:

Балгімбекова Гульнара, к.ю.н., завідувач кафедри конституційного та міжнародного права, Карагандинський державний університет ім. Е.А. Букетова

Бригінець Олександр Олексійович, д.ю.н., доцент, професор кафедри, Хмельницький університет управління та права ім. Леоніда Юзькова, член Союзу юристів України

Василинчук Віктор Іванович, д.ю.н., професор, професор кафедри оперативної-розшукової діяльності Національної академії внутрішніх справ, заслужений юрист України, полковник поліції

Глушков Валерій Олександрович, д.ю.н., проф., заслужений юрист України, академік Міжнародної академії безпеки та конфліктології

Константинов Сергій Федорович, д.ю.н., професор, завідувач кафедри адміністративної діяльності НАВС

Луць Володимир Васильович, д.ю.н., професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік Національної академії правових наук України

Мусін Куат Саніязданович, к.ю.н., старший викладач кафедри конституційного та міжнародного права, Карагандинський державний університет ім. Е.А. Букетова

Озерський Ігор Володимирович, д.ю.н., професор, професор кафедри цивільного та кримінального права і процесу Чорноморський національний університет імені Петра Могили, академік Національної академії наук вищої освіти України

Скоржевська-Амберг Малгожата, доктор філософії, адвокат, Університет Козмінського, юридичний коледж, кафедра теорії, філософії та історії права (Польща)

Фрицький Юрій Олегович, д.ю.н., професор, завідувач кафедри конституційного, адміністративного права та соціально-гуманітарних дисциплін, Інститут права та суспільних відносин Університету "Україна". Заслужений юрист України

Яровий Анатолій Олександрович, к.ю.н., доцент, професор кафедри права публічного адміністрування Маріупольського державного університету, суддя у відставці

Відповідальний редактор: Поповецька-Демченко Леся Петрівна

Випусковий редактор: Туманян Анна Оганесівна

Editors-in-chief

Valentyna P. Levchenko, Doctor of Economics, member of the Supervisory Board for audit activity of the Authority public oversight for audit activity, Director of the All-Ukrainian Professional Non-Governmental Organization "Union of Auditors of Ukraine"

Volodymyr V. Holovach, PhD in Legal Sciences, Head of the Board of the Audit Firm "Analitik", Honored Lawyer of Ukraine

Members of the editorial board of Economic Sciences:

Anton O. Boiko, PhD in Economics, Associate Professor of Economic Cybernetics Department, Sumy State University

Olena H. Velychko, Advisor to the First Vice Prime Minister of Ukraine - Minister of Economic Development and Trade of Ukraine

Tatyana A. Verezubova, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Finances, Belarusian State Economic University

Evangelos Siskos, Doctor of Economics, Professor, University of Western Macedonia

Anatoliï M. Herasymovych, Doctor of Economics, Professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Tetiana A. Holovach, Doctor of Economics, Professor, auditor, deputy director for scientific work of the Institute of Audit

Iryna I. Kryshchop, Doctor of Economics, Professor, Professor of Accounting and Taxation Department, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Yurii M. Mantsevych, Doctor of Economics, Associate Professor, Scientific Secretary of the State Enterprise "Research and Design Institute of Urban Development"

Yevheniia S. Poliakov, PhD in Economics, Associate Professor of Finances and Banking Department, vice-rector for scientific and pedagogical work, Higher Educational Institution «International Technology University "Mykolaiv Polytechnic"»

Olena M. Potyshniak, Doctor of Economics, Professor, Professor of the organization of production, business and management Department of the Kharkiv Petro Vasylenko National Technical University of Agriculture

Volodymyr H. Prushkivskiy, Doctor of Economics, Professor, First Vice-Rector of the Zaporizhia National Technical University

Serhiï A. Tkachenko, Doctor of Economics, Professor, Rector of the Higher Educational Institution «International Technology University "Mykolaiv Polytechnic"», Academician of Academy of Economic Sciences of Ukraine

Viktor V. Trynchuk, PhD in Economics, Associate Professor of tourism and hotel business department, National University of Food Technology

Liudmyla V. Chyzhevska, Doctor of Economics, Professor, Professor of Accounting and Auditing Department, State University "Zhytomyr Polytechnic", Academician of the Academy of Economic Sciences of Ukraine

Members of the editorial board of Legal Sciences:

Gulnara Balgimbekova, PhD in Legal Sciences, Head of the constitutional and international law department, Karagandy State University named after E.A. Buketov

Oleksandr O. Bryhinets, Doctor of Legal Sciences, Associate Professor, Professor of department, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law, member of the Union of Lawyers of Ukraine

Serhiï F. Konstantinov, Doctor of Legal Sciences, Professor, Head of the Administrative Activity Department of the National Academy of Internal Affairs

Viktor I. Vasylynchuk, Doctor of Legal Sciences, Professor, Professor of the Operational and Investigating Department of the National Academy of Internal Affairs, Honored Lawyer of Ukraine, Colonel of the Police

Valerii O. Hlushkov, Doctor of Legal Sciences, Professor, Honored Lawyer of Ukraine, Academician of the International Security and Conflict Academy

Volodymyr V. Luts, Doctor of Legal Sciences, Professor, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Academician of National Academy of Law Sciences of Ukraine

Kuat S. Musin, PhD in Legal Sciences, Senior Lecturer of the constitutional and international law department, Karagandy State University named after E.A. Buketov

Ihor V. Ozerskyi, Doctor of Legal Sciences, Professor, Professor of the Civil and Criminal Law and Process Department of Black Sea National University after Petro Mohyla, Academician of the National Academy of Sciences of Higher Education of Ukraine

Malgorzata Skorzewska-Amberg, PhD, DSc, Kozminski University, College of Law, department of Theory, Philosophy and History of Law (Poland)

Yurii O. Frytskyi, Doctor of Legal Sciences, Professor, Head of the Constitutional, Administrative Law and Social and Humanitarian disciplines Department, Law and Public Relations Institute of the "Ukraine" University, Honored Lawyer of Ukraine

Anatoliï O. Yarovyi, PhD in Legal Sciences, Professor of Law and Public Administration Department, Mariupol State University, retired judge

Managing editor: Lesia P. Popovetska-Demchenko

Issue Editor: Anna O. Tumanian

ЗМІСТ

БРИГІНЕЦЬ О.О., НЕВЗОРОВ І.В. Порівняльна характеристика вітчизняного та зарубіжного досвіду нормативно-правового регулювання податку на доходи фізичних осіб в умовах розбудови інформаційного суспільства	5
КОВТУНЕНКО К.В., КОВАЛЬЧУК О.В., АТАНАСОВ М.В. Персонал підприємства: сутність і підходи до визначення	8
А.С. МЕТІЛЬ, І.М. ПЕРЕВЕРЗА. Генеза та еволюція становлення правової держави: антропологічний підхід	12
ГІЛЬОРМЕ Т.В. Оцінювання екологічних ризиків космічної діяльності як детермінант глобальної безпеки	15
КУРЬЛЕНКО О., БОРОВУК В. Theoretical and applied principles of system of personnel adaptation (Теоретичні та прикладні принципи системи адаптації персоналу)	20
ВОЛКОВА Ю.В. Поняття "сталий розвиток" на макро- та мікрорівнях: історичний огляд, підходи до трактування, характеристика складових концепції	24
МОСКАЛЬ Н.В. Концепція аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками на підприємстві	31
ЗАДОРЖНА А.В. Про один із сучасних трендів діджиталізації бізнесу	35
АНИКІНА Г.В. Особливості спадкування відумерлого майна у міжнародному приватному праві	39
ЛОЗІНСЬКА С.В. Справа "Левчук проти України" та її значення для захисту жінок від домашнього насильства в Україні	43

CONTENTS

O. BRYHINET, I. NEVZOROV. Comparative characteristics of domestic and foreign experience of regulatory regulation of the tax on individuals of individuals in conditions society	5
K. KOVTUNENKO, O. KOVALCHUK, M. ATANASOV. Staff of the enterprise: essence and approaches to definition	8
A. METIL, I. PEREVERZA. Genesis and evolution of establishment of a law-based state: the anthropological approach	12
T. HILORME. Assessment of environmental risks of space activities as a determinant of global security	15
O. KYRYLENKO, V. BOROVYK. Theoretical and applied principles of system of personnel adaptation	20
Y. VOLKOVA. The concept of "sustainable development" at macro micro-levels: historical overview, approaches to interpretation, characteristics of component concepts	24
N. MOSKAL. The concept of audit of payments and settlements with employees at the enterprise	31
A. ZADOROZHNA. About one of the modern trends of business digitalization	35
H. ANIKINA. Peculiarities of inheritance of deceased's property in international private law	39
S. LOZINSKA. Case of "Levchuk vs Ukraine" and its importance for the protection of women from domestic violence in Ukraine	43

Олександр Олексійович БРИГІНЕЦЬ

д.ю.н., доцент, професор кафедри, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4058-7566>
e-mail: BriginetsO@meta.ua

Іван Васильович НЕВЗОРОВ

аспірант, Київський університет права Національної академії наук України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0942-1808>
e-mail: inevzorov96@gmail.com

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІТЧИЗНЯНОГО ТА ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОДАТКУ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УМОВАХ РОЗБУДОВИ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті доведено, що оподаткування доходів фізичних осіб завжди у будь-якій державі викликає низку гарячих суперечок. Розглянуто особливості нормативного закріплення податкової ставки на доходи фізичних осіб в Україні та деяких державах. Визначено, що розбудова сучасної інформаційної системи у нашій державі надає реальні можливості для ведення масштабних ефективних перетворень у податковій сфері. Для досягнення соціальної справедливості та підвищення добробуту народу необхідне прийняття цілого комплексу економічних, податкових, адміністративних заходів, що діють у єдиному напрямі та нададуть змогу побудувати сучасне інформаційне суспільство.

Ключові слова: податок, інформаційне суспільство, податок із доходів фізичних осіб, зарубіжний досвід, нормативно-правове регулювання

ВСТУП

Оподаткування доходів фізичних осіб завжди у будь-якій державі викликає низку гарячих суперечок. Згідно з дослідженнями експертів Офісу фінансового та економічного аналізу Верховної Ради України питома вага податку на доходи фізичних осіб у доходах зведеного бюджету в середньому становить 17 %, а у податкових надходженнях формує 21 % акумульованих коштів [1, с. 5]. З огляду на таку статистику видається доцільним розглянути особливості нормативного закріплення податкової ставки на доходи фізичних осіб в Україні та деяких державах. Водночас розбудова сучасної інформаційної системи у нашій державі надає реальні можливості для ведення масштабних ефективних перетворень, зокрема і в податковій сфері. Саме розробленням таких питань займаються новостворене Міністерство цифрової трансформації України та реформована Державна податкова служба України, яка реалізує державну податкову політику.

МЕТА статті – визначення особливостей нормативно-правового регулювання податку на доходи фізичних осіб в Україні та інших державах в умовах розбудови інформаційного суспільства.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Робота базується на працях вітчизняних і закордонних вчених, а також на матеріалах періодичних видань, статистичних збірниках. У проведенні дослідження використовувалися методи аналізу й синтезу, порівняння та узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

У вітчизняному Податковому кодексі (далі – ПКУ) під податковою ставкою розуміється розмір податкових нарахувань на одиницю виміру бази оподат-

кування. Відповідно до ст. 167 Податкового кодексу загальна ставка оподаткування доходів фізичних осіб складає 18 % бази оподаткування. Однак ПКУ передбачено також певні винятки до застосування загальної податкової ставки на доходи фізичних осіб. Зокрема встановлено, що у випадках передбачених ПКУ податкова ставка може становити 5 % та 0 % відповідно. 5 % податкова ставка нараховується на доходи у вигляді дивідендів з акцій та корпоративних прав, нарахованих резидентами – платниками податку на прибуток підприємств (крім доходів у вигляді дивідендів з акцій, інвестиційних сертифікатах, які вип. лаються інститутами спільного інвестування) [2]. Відзначимо, що в національному податковому законодавстві передбачено існування податкової знижки під якою розуміється документально підтверджена сума витрат платника податку – резидента у зв'язку з придбанням товарів (робіт, послуг) у резидентів – фізичних або юридичних осіб протягом звітного року, на яку дозволяється зменшення його загального річного оподатковуваного доходу, одержаного за наслідками такого звітного року у вигляді заробітної плати, у випадках, визначених Податковим кодексом України [2]. Основною метою нормативного закріплення податкової знижки була реалізація принципу справедливості оподаткування та стимулювання платників податків активної податкової поведінки.

Аналізуючи зарубіжний досвід слід сказати, що ставка податку на доходи фізичних осіб у різних державах базується на принципі диференціації. Зокрема, Австралія є однією з перших держав, що запровадила градовану систему оподаткування під час сплати податку із заробітної плати. Так, у разі прийняття працівника на роботу він сповіщається про свою заробітну плату за 12 місяців. Якщо сумарний дохід за

рік становить суму меншу за 18200 \$ податок не утримується, якщо річна заробітна плата корелюється від 18201 \$ до 37000\$ то податок стягується в розмірі 19 центів із суми, більшої за 18200 \$; Якщо заробітна плата більша ніж 37001 \$, то на кожний 1 \$, що перевищує раніше зазначену суму нараховується ще по 7 центів. Наприклад, якщо доходи фізичної особи-платника за рік становитимуть 30000 \$, то з нього до державного бюджету буде стягнуто 8 % ставку податку на дохід; якщо зарплата за рік 100000 \$ – 25 %, 200000 \$ – 32 %. Аналогічна податкова система застосовується в Англії, Польщі та багатьох інших європейських державах. Наприклад, у Польщі, якщо дохід платника податків за рік становить суму меншу за 85 528 польських злотих, то така особа сплачуватиме податок що складає 18 % від доходу. Платники податків, чий річний дохід перевищуватиме вищезначену суму, сплачуватимуть податок у розмірі 32 % [3, с. 84].

Застосування диференційованої податкової системи має наукове підґрунтя. Вільям Гейл у своїй роботі «Вплив зміни податку на дохід на економічне зростання» зазначає, що кожна податкова реформа повинна мати на меті не наповнення бюджету, а покращення рівня життя населення, стимулювання розвитку бізнесу тощо. У зв'язку з цим слід застосовувати секторальний підхід до проведення податкової реформи. Податок насамперед несе в собі регулюючу та стимулюючу функцію, а отже, за допомогою диференційованої ставки податку можливо зробити конкурентоспроможними цілі сектори економіки, встановивши лояльні податкові режими [4, с.11]. Така «соціальна орієнтованість» у податковому реформуванні забезпечує стаке існування ринкової економіки та відсутність «тіньових ринків».

Окрім дохідної диференціації в європейських державах можна також зустріти так звану «індивідуалізовану» ставку на доходи фізичних осіб. В основі її формування лежить низка суб'єктивних критеріїв: склад сім'ї, вік, сімейний статус, інвалідність чи наявність осіб на утриманні платника тощо. Наприклад, у Нідерландах діє п'ять видів податкових відрахувань, що залежать від віку, кількості дітей, доходу батьків і відрізняються сумою, на яку дозволено зменшувати оподатковуваний дохід (в євро на одну дитину) [3, с. 83]. До того ж у багатьох державах, зокрема і в Україні, застосовується категорія «граничного доходу» – мінімальна межа доходу, нижче якої особа звільняється від сплати податку. У середньому в Європейському Союзі дана межа становить 30 %, в Україні ж це 17 грн, що становить менше 0.01 % від мінімальної заробітної плати. Така позиція уряду є неприйнятною, а норма застарілою й не відповідає економічним реаліям.

Як уже зазначалося раніше, у більшості держав одним із засобів оптимізації податкової діяльності платників податку є застосування «податкової знижки». У нашій державі піддається суворій критиці цільовий характер податкової знижки, що застосовується до платників податків. Основною її метою є стимулювання платника податків до вчинення певних дій, а також захист платника від позапланових витрат, які можуть істотно відобразитись на фінансовому становищі особи [5].

Сполучене королівство Великої Британії та Північної Ірландії застосовує дещо інший підхід до застосування податкової знижки. У цій країні податкова знижка заснована не на виді діяльності, а на річному доході. Тобто соціальна справедливість в оподаткуванні вираховується за такою формулою: наприклад, £35 000 загального доходу платника податку зменшуються на стандартну персональну податкову знижку £11 200, з різниці £23 800 чистого доходу (прибутку) особа зобов'язана сплатити 20 % прибуткового податку. Для скоригованого прибутку більшого за £100 000 персональна знижка зменшується на 1£ за кожні £2 доходу більшого за ліміт £100 000, тобто, наприклад, якщо дохід становить £120 000 або більше, тоді персональна знижка дорівнює нулеві. Такий підхід можна вважати альтернативним засобом застосування прогресивної ставки податку [6].

Неможна також не згадати податкову систему Сполучених Штатів Америки, адже саме в цій державі податок на доходи фізичних осіб становить 40 % дохідної частини державного бюджету. У США, як і в інших державах, існує неоподатковуваний мінімум доходів (8950 дол.) і градовані податкові ставки (10, 15, 25, 28, 33, 35). Податком може обкладатись як доходи від діяльності окремої фізичної особи, так і доходи всіх членів сім'ї за рік: заробітна плата, дохід від підприємницької діяльності, пенсії й допомоги, які виплачуються приватними пенсійними та страховими фондами, державні допомоги, дохід від цінних паперів тощо. Дохід від продажу майна та цінних паперів обкладається або спеціальним податком, або у складі особистого доходу. Із сукупного валового доходу вираховують витрати, пов'язані з його отриманням. До них належать витрати, що стосуються підприємницької діяльності: на купівлю й утримання капітальних активів (земельна ділянка, будівля, обладнання); поточні виробничі витрати. Вони вираховуються не тільки у підприємців, а й у людей «вільних професій». Після визначення витрат платник отримує чистий дохід. Потім із нього вираховують індивідуальні податкові пільги. Загальною пільгою є неоподатковуваний мінімум доходів. Чистий дохід зменшується також на внески в благодійні фонди, штатні, місцеві податки, відсотки з цінних паперів урядів штатів і місцевих органів управління, аліменти, витрати на медичне обслуговування (не більше 15 % оподаткованої суми), відсотки з особистих боргів та іпотечного боргу [7, с. 12]. Так створюється оподатковуваний дохід.

ВИСНОВКИ

В умовах існуючої в Україні надлишкової диференціації доходів населення особливого значення набувають питання формування соціально орієнтованої податкової політики, яка передбачає перерозподіл доходів населення між різними категоріями громадян із метою підтримки соціальної рівноваги, стимулювання розвитку людського потенціалу. Під час впровадження позитивного закордонного досвіду у нашій державі варто дотримуватися принципів оподаткування, сформованих ще А. Смітом, а саме: принцип рівності і справедливості; принцип визначеності; принцип зручності; принцип економності, за яким

повинна забезпечуватися максимальна ефективність податку, що виражається в низьких витратах держави на збір податку та зміст податкового апарату. Саме тому у разі формування відповідних змін до податкового кодексу має бути дотриманим принцип економічності, що полягає в скороченні витрат у справлянні податку, раціоналізації системи оподаткування. Одним із пріоритетних напрямів під час розроблення податкової політики у нашій державі має бути її поступова соціалізація, що припускає спрямованість

не тільки на реалізацію фіскальної функції податку, яка призводить до збільшення надходжень податкових платежів до бюджетів, а й виконання соціальної функції податку, спрямованої на загальнонародські цінності. Саме тому для досягнення соціальної справедливості та підвищення добробуту народу, а не певної його частини, необхідне прийняття цілого комплексу економічних, податкових, адміністративних заходів, що діють у єдиному напрямку та нададуть змогу побудувати сучасне інформаційне суспільство.

Список використаних джерел

1. Козоріз Л.В. Оцінка прогнозу надходжень податку на доходи фізичних осіб на 2019–2021 роки. Київ: Офіс із фінансового та економічного аналізу, 2019. 18 с.
2. Податковий Кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
3. Слепцова Н. В. Зарубіжний досвід оподаткування доходів фізичних осіб та реалії адміністрування ПДФО в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 82–85.
4. Gale W.G. Effects of Income Tax Changes on Economic Growth. *Economic Studies*. 2014. № 1. pp. 2–15.
5. Бригінець О.О. Актуальні питання правового забезпечення податкової безпеки України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 2. С. 13–15.
6. Маринчак Є. С. Правові механізми забезпечення соціальної справедливості оподаткування. *Право й суспільство*. 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/334635366_Pravovi_mehanizmi_zabezpecenna_socialnoi_spravedlivosti_opodatкування
7. Карлін М.І. Податкові системи країн Америки. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 232 с.

References

1. Kozoriz L.V. Estimation of the forecast of receipts of the personal income tax for 2019–2021. Kyiv: Office of Financial and Economic Analysis, 2019. 18 p. (in Ukrainian).
2. Tax Code of Ukraine: Law of Ukraine of 02.12.2010 № 2755–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>. (in Ukrainian).
3. Sliptsova N.V. Foreign experience of personal income taxation and the realities of PIT administration in Ukraine. *Economy and state*. 2019. № 4. pp. 82–85. (in Ukrainian).
4. Gale W.G. Effects of Income Tax Changes on Economic Growth. *Economic Studies*. 2014. № 1. pp. 2–15.
5. Bryhinets O.O. Current issues of legal support of tax security of Ukraine. *Economy. Finances. Right*. 2021. № 2. pp. 13–15. (in Ukrainian).
6. Marynychak Ye.S. Legal mechanisms for ensuring social justice of taxation. *Law and society*. 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/334635366_Pravovi_mehanizmi_zabezpecenna_socialnoi_spravedlivosti_opodatкування (in Ukrainian).
7. Karlin M.I. Tax systems of America. Lutsk: Vezha-Druk, 2015. 232 p. (in Ukrainian).

Oleksandr BRYHINETS

Doctor of Legal Sciences, Associate Professor, Professor of department, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4058-7566>
e-mail: BriginetsO@meta.ua

Ivan NEVZOROV

postgraduate student, Kyiv University of Law of the National Academy of Sciences of Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0942-1808>
e-mail: inevzorov96@gmail.com

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE OF REGULATORY REGULATION OF THE TAX ON INDIVIDUALS OF INDIVIDUALS IN CONDITIONS SOCIETY

The paper proves that personal income taxation always causes a number of heated debates in any state. The peculiarities of the normative fixing of the personal income tax rate in Ukraine and some countries are considered. It is determined that the development of a modern information system in our country provides real opportunities for large-scale effective transformations in the tax sphere. The author focuses on the fact that the personal income tax rate in different countries is based on the principle of differentiation. The application of a differentiated tax system has a scientific basis. The tax primarily has a regulatory and incentive function, and therefore with the help of a differentiated tax rate it is possible to make competitive entire sectors of the economy by establishing loyal tax regimes. It is this "social orientation" in tax reform that ensures the sustainable existence of a market economy and the absence of "shadow markets". Also in many countries and in Ukraine the category of "marginal income" is used – the minimum income limit below which a person is exempt from paying tax. When forming appropriate amendments to the tax code, the principle of economy must be observed, which consists in reducing the costs of tax collection, streamlining the taxation system. One of the priority areas in the development of tax policy in our country should be its gradual socialization, which involves focusing not only on the implementation of the fiscal function of the tax, but also the implementation of the social function of the tax, aimed at universal values. In order to achieve social justice and increase the welfare of the people, it is necessary to take a set of economic, tax, administrative measures that work in a single direction and will allow to build a modern information society.

Keywords: tax, information society, Income Tax of Individuals, foreign experience, regulatory and legal regulation

Ксенія Валеріївна **КОВТУНЕНКО**

д.е.н., професор, завідувач кафедри, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3759-7950>

e-mail: k.v.kovtunenکو@nzeid.in

Олександра Вікторівна **КОВАЛЬЧУК**

аспірант, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: o.v.kovalchuk@nzeid.in

Микола Віталійович **АТАНАСОВ**

аспірант, Державний університет "Одеська політехніка"

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>

e-mail: atanasov.m.v@op.edu.ua

ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ І ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

На сучасному етапі розвитку українських підприємств із кожним днем усе більшої актуальності набуває один із найважливіших ресурсів – персонал підприємства. В умовах інтелектуалізації економіки, доцільно стверджувати, що персонал належить до складових підприємства, які найбільш динамічно розвиваються. Наразі існує дуже багато суміжних термінів до поняття «персонал», які досить часто плутають між собою, наприклад «кадри», «трудові ресурси» тощо. Тому доцільно проаналізувати різноманітні підходи до визначення, дослідити різницю цих понять та виокремити сутність «персоналу підприємства».

Ключові слова: персонал, кадри, підприємство, персонал підприємства

ВСТУП

Персонал – невіддільна складова частина будь-якого сучасного підприємства, один із найважливіших ресурсів, що утворює унікальну цінність для окремого підприємства за рахунок власного досвіду та специфічних якостей отриманих у процесі роботи на конкретному підприємстві. Персонал – дуже багатогранна категорія, яка з розвитком економічної думки розвивається, як фактично на підприємствах, так і саме поняття набуває подальшого розвитку. Дослідження сутності поняття «персонал підприємства» є досить актуальним, особливо враховуючи зміни, що відбуваються з інтелектуалізацією економіки.

Існує велика кількість опублікованих наукових робіт, присвячених вивченню окремих сторін персоналу підприємства, а також питанням ефективного управління персоналом. Великий внесок у дослідження цієї тематики зробили такі вітчизняні та закордонні фахівці, як К. Маркс, С.Г. Струмлін, М.І. Русінко, О.І. Судакова, Н.В. Філіппова, Кузьмін О.Є., І.М. Бойчик, П.А. Малуєв, Н.В. Федорова, Н.П. Ніколенко, О.В. Крушельницька, Г.Т. Завіновська та ін.

МЕТА роботи – визначення сутності «персоналу підприємства», що передбачає аналіз та систематизацію сучасних підходів до визначення цього поняття.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Стаття базується на працях вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріалах періодичних видань. Використовувались методи аналізу та синтезу, порівняння та узагальнення, системний підхід тощо.

РЕЗУЛЬТАТИ

На сьогодні досить важко розгалузити тонку межу між тотожними поняттями, які прийнято використовувати говорячи про персонал підприємства. У цьому

контексті доцільно спочатку дослідити еволюційні моменти, що передують появі поняття «персонал підприємства».

Якщо звернутись до еволюції понять, доцільно стверджувати, що похідним поняттям є «робоча сила», яку у своїх працях детально розглядав К. Маркс. Враховуючи стрімкий розвиток суспільства в минулі часи – наступним еволюційним поняттям можна вважати «трудові ресурси», уперше він був використаний академіком С.Г. Струмліним на початку 20-х рр. XX ст. Наступним поняттям, що з'явилося у 70–80-х рр. XX ст. доцільно вважати «трудовий потенціал», що має досить багато різноманітних тлумачень [1]. Оскільки розвиток економічної науки неперервний, наступним поняттям описуючим людей, що працюють на сучасних підприємствах – є саме «персонал підприємства». Сутність та різноманітні визначення поняття «персонал» вченими-економістами доцільно розглянути у табл. 1.

З огляду на табл. 1 доцільно стверджувати, що єдиного підходу до тлумачення поняття «персонал» не існує, тому визначення вчених-економістів дещо відрізняються одне від одного. Загалом розглянуті поняття доцільно розділити на три авторських підходи до визначення.

Наприклад, перша група вчених Н. Філіппова, П.А. Малуєв та Г.Т. Завіновська ототожнюють персонал як групу найманих працівників підприємства за контрастовими зобов'язаннями.

Друга група вчених Н.В. Федорова та М.П. Ніколенко трактує персонал із погляду на соціально-психологічні чинники людей.

Третя група вчених О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук та М. Бойчик визначають «персонал» з погляду кваліфікацій та особистісних навичок людей, що працюють на підприємстві.

Так, доцільно узагальнити вищезазначені підходи

та запропонувати наступне визначення поняття «персонал підприємства» з урахуванням сучасних тенденцій інтелектуалізації економіки.

Персонал підприємства – це сукупність штатних працівників одного підприємства різної кваліфікації, що об'єднані спільною метою, контрактними зобов'язаннями та разом утворюють унікальні «нематеріальні активи» конкретного підприємства.

У цьому контексті також доцільно розглянути ключові відмінності між поняттями «персонал» та

«кадри», які нерідко плутають та ототожнюють між собою. У табл. 2 розглянемо сутність поняття «кадри».

Зважаючи на табл. 2, доцільно стверджувати, що основна відмінність понять «персонал» та «кадри» полягає в тому, що «кадри» – це більш кваліфіковані працівники підприємств, яким зазвичай властиві фахові кваліфікації та управлінські навички, а «персонал» – це в широкому сенсі сукупність працівників організації за контрактними зобов'язаннями. Між цими поняттями дуже тонка межа, вони майже споріднені.

Таблиця 1 – **Визначення поняття «персонал» вченими-економістами** [систематизовано автором на засадах [2–8]]

№	Автор	Визначення
1.	Н. Філіппова [2]	Персонал вбачається більш ємною категорією, яка включає сукупність усіх працівників підприємства, зокрема й осіб, які на якийсь час перервали роботу з різних причин, але водночас числяться в даній організації (хвороба, відпустка, відпустка по догляду за дитиною тощо).
2.	М. Бойчик [3]	Персонал – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають практичний досвід і навички роботи.
3.	П.А. Малуєв [4]	Персонал – це трудовий колектив організації, або проста сукупність працівників компанії, які не мають властивостей колективу, а саме: попарно не знають один одного, займають дуже віддалені один від одного робочі місця, не реалізують фактичну функцію спілкування й неформальні типи комунікації
4.	Н.В. Федорова [5]	Персонал – це люди з їх особистими проблемами, що взаємодіють у досить травматичному й репресивному просторовому й тимчасовому режимі, що часто посилює особисту невротичну симптоматику, доповнюючи її колективною.
5.	М.П. Николенко [6]	Персонал – це люди зі складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні грають головну роль, це частина економічного й інноваційного простору підприємства.
6.	О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [7]	Персонал – це основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.
7.	Г.Т. Завіновська [8]	Персонал – це найманий працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем.

Таблиця 2 – **Визначення поняття «кадри» вченими-економістами** [систематизовано автором на засадах [2, 9–14]]

№	Автор	Визначення
1.	С. Покропивний [9]	У зарубіжній і національній системах термін «кадри» часто ототожнюють лише з частиною співробітників – спеціалістами чи працівниками, які мають досить високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на певному підприємстві.
	Ю.Г. Одегов [10]	Кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, спеціальними знаннями, трудовими навичками та/або досвідом роботи в обраній сфері діяльності.
2.	Л. Тихомирова, М. Тихомиров [11]	Кадри – це основний склад працівників підприємства, усі постійні працівники.
3.	Н.Л. Гавкалова [12]	Термін «кадри» є полісемічним за значенням, бо розглядається в науці в декількох аспектах, зазвичай, у двох – вузькому та широкому. У першому значенні до кадрів зараховують осіб, зайнятих розробленням та організацією виконання управлінських рішень. Власне, кадри є основним елементом усієї системи управління, оскільки одночасно можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління.
4.	О.Є. Кузьмін [13]	Кадри організації – це основний (штатний, постійний) склад працівників підприємства.
5.	В. Г. Щербак [14]	Основний (штатний) склад працівників підприємства, професійних або громадських організацій тієї чи іншої галузі; особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції, що є їх основною професією або спеціальністю та здійснюються за плату; частина працівників, що мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на даному підприємстві.
6.	Н. Філіппова [2]	До категорії «кадри» слід зараховувати лише тих співробітників, які мають високий рівень кваліфікації, значний стаж роботи на конкретному підприємстві (який конкретно стаж для зарахування до категорії «кадри» вирішується в кожному конкретному випадку окремо), реально беруть участь у даний момент у виробничій діяльності підприємства і працюють не на умовах сумісництва або скорочений робочий день (тобто не трудяться на умовах часткової зайнятості).

ВИСНОВКИ

Доцільно дійти висновку, що поняття «персонал підприємства» є досить містким терміном в управлінській галузі, подальші дослідження якого постійно набувають невинного розвитку та не втрачають ак-

туальності. У процесі дослідження була визначена сутність «персоналу підприємства», проаналізовано тлумачення цього поняття різноманітними науковцями, систематизовано сучасні підходи до визначення цього поняття, а також досліджено різницю між поняттями «персонал» та «кадри» підприємства.

Список використаних джерел

1. Русінко М.І., Судакова О.І., Ларченко Г.О. Еволюція поняття «персонал підприємства» та теоретичні підходи до його визначення. *Ефективна економіка*. 2015. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888>
2. Филиппова Н.В. Уточнение соотношения содержания категорий «кадры предприятия» и «персонал предприятия». *Вісник СевНТУ*. 2011. Вип. 116. С. 221–224.
3. Бойчик І.М. Економіка підприємства. К., 2004. 480 с.
4. Малуев П.А., Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. М.: Альфа-Пресс, 2005. 183 с.
5. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. М.: КноРус, 2005. 415 с.
6. Николенько Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов. М.: Страхование ревью, 2004. 356 с.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К., 2006. 308 с.
8. Завиновська Г.Т. Економіка праці. К.: КНЕУ, 2006. 300 с.
9. Економіка підприємства / М.Г. Грещак та ін.; ред. С.Ф. Покропивний. К.: КНЕУ, 2001. 526 с.
10. Одеров Ю.Г., Никоновна Т.В. Аудит и контролинг персонала. М.: Экзамен. 2004. 542 с.
11. Кузьмін О.Є., Пашенко І.Н., Чернобай Л.І. Економіка інноваційного підприємства. Львів: Міські інформаційні системи, 2011. 390 с.
12. Гавкалова Н.Л., Кайнова Т.В. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 236 с.
13. Кузьмін О.Є., Процик І.С., Передало Х.С. Управління персоналом. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. 240 с.
14. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства. Харків: ХНЕУ. 2005. 220 с.

References

1. Rusinko M.I., Sudakova O.I., Larchenko H.O. Evolution of the concept of “enterprise personnel” and theoretical approaches to its definition. *Efficient economy*. 2015. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3888> (in Ukrainian).
2. Filippova N.V. Clarification of the ratio of the content of the categories “personnel of the enterprise” and “staff of the enterprise”. *Bulletin of SevNTU*. 2011. Issue 116. pp. 221–224 (in Russian).
3. Boichyk I.M. Economics of the enterprise. Kyiv, 2004. 480 p. (in Ukrainian).
4. Maluev P.A., Melihov Yu.E. Personnel management. Moscow: Alfa-Press, 2005. 183 p. (in Russian).
5. Fedorova N.V., Minchenkova O.Yu. Personnel management of the organization. Moscow: KnoRus, 2005. 415 p. (in Russian).
6. Nikolenko N.P. Human resource management. Moscow: Insurance review, 2004. 356 p. (in Russian).
7. Krushelnitska O.V., Melnychuk D.P. Personnel management. Kyiv, 2006. 308 p. (in Ukrainian).
8. Zavinovska H.T. Labor economics. Kyiv: KNEU, 2006. 300 p. (in Ukrainian).
9. Business economics / M.H. Hreshchak, et.al.; ed. S.F. Pokropyvnyi. Kyiv: KNEU, 2001. 526 p. (in Ukrainian).
10. Odegov Yu.G., Nikonovna T.V. Audit and controlling of personnel. Moscow: Exam. 2004. 542 p. (in Russian).
11. Kuzmin O.Ye., Pashenko I.N., Chernobai L.I. Economics of an innovative enterprise. Lviv: City Information Systems, 2011. 390 p. (in Ukrainian).
12. Havkalova N.L., Kainova T.V. Socio-economic aspects of ensuring the effectiveness of personnel management: monograph. Kharkiv: KhNEU, 2010. 236 p. (in Ukrainian).
13. Kuzmin O.Ye., Protsyk I.S., Peredalo Kh.S. Personnel management. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House, 2011. 240 p. (in Ukrainian).
14. Shcherbak V.H. Enterprise personnel management. Kharkiv: KhNEU. 2005. 220 p. (in Ukrainian).

Kseniia KOVTUNENKO

Doctor of Economics, Professor, Head of Department, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3759-7950>

e-mail: k.v.kovtunenکو@mzeid.in

Oleksandra KOVALCHUK

postgraduate student, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7324-0828>

e-mail: o.v.kovalchuk@mzeid.in

Mykola ATANASOV

postgraduate student, Odessa Polytechnic State University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>

e-mail: atanasov.m.v@op.edu.ua

STAFF OF THE ENTERPRISE: ESSENCE AND APPROACHES TO DEFINITION

At the present stage of development of Ukrainian enterprises, one of the most important resources – the staff of the enterprise – is becoming more and more relevant every day. In the context of the intellectualization of the economy, it is reasonable to say that the staff is one of the most dynamically developing components of the enterprise. Currently, there are many related terms to the concept of “staff”, which are often confused with each other, such as “personnel”, “human resources”, and so on. Therefore, it is advisable to analyze the various approaches to the definition, to explore the difference between these concepts and to identify the essence of “staff of the enterprise”.

Staff is an integral part of any modern enterprise, one of the most important resources that creates a unique value for an individual enterprise due to its own experience and specific qualities obtained in the process of working in a particular enterprise. Staff is a very multifaceted category, which with the development of economic thought develops, both in fact in enterprises, and the very concept is further developed. The study of the essence of the concept of “staff of the enterprise” is quite relevant, especially

taking into account the changes that occur with the intellectualization of the economy.

There is a large number of published scientific papers devoted to the study of certain aspects of the staff of the enterprise, as well as issues of effective staff management. Great contribution to the study of this topic was made by such domestic and foreign experts as K. Marx, S.G. Strumlin, M.I. Rusinko, O.I. Sudakova, N.V. Filippova, I.M. Boychik, P.A. Maluev, N.V. Fedorova, N.P. Nikolenko, O.V. Krushelnyska, G.T. Zavinovska, et.al.

Keywords: *staff, personnel, enterprise, staff of the enterprise*

Анастасія Сергіївна **МЕТІЛЬ**

к.ю.н., зав. кафедри, Ізмаїльський державний гуманітарний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9197-3937>

e-mail: metil@i.ua

Ірина Михайлівна **ПЕРЕВЕРЗА**

к.ю.н., старший викладач, Ізмаїльський державний гуманітарний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4481-333X>

e-mail: pereverza@ua.fm

ГЕНЕЗА ТА ЕВОЛЮЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ: АНТРОПОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

У статті досліджено особливості становлення правової держави з позиції антропологічного підходу. Доведено, що саме глобалізація світової економіки значно вплинула на зміну теоретичних підходів до визначення правової держави. Проаналізовано розвиток правового плюралізму в системі англо-американської юридичної школи. Визначено світові тенденції складності реалізації правового плюралізму: повторна націоналізація ноосфери, зміна доменів правої реєстрації міграції та глобальної торгівлі. Розглянуто особливості запровадження правових догм держав-донорів та держав-реципієнтів.

Ключові слова: правова держава, правовий плюралізм, антропологічний підхід, глобалізація, правова модель

ВСТУП

Наприкінці XX ст. відбулася глобалізація економіки: масова міграція, запровадження інновацій у транспортних та комунікаційних технологіях, зростання значення міжнародних фінансів тощо. Це призвело до критичної напруженості у різноманітних сферах: соціальної, економічної, політичної – за рахунок гомогенізації та гіперспеціалізації.

Глобальні ланцюги постачання, управління природними ресурсами та співпраця з розвитку, підпорядковуються логіці неоліберальної нормативності. Розробки інститутів глобального управління створили широкий спектр теоретичних досліджень ролі та характеру правового плюралізму.

У разі здійснення компаративного аналізу предмету нашого дослідження можна виділити такі праці вітчизняних вчених.

В.В. Середюк стверджує, що юридичний аспект відповідальності держави полягає в понесенні передбачених законодавством заходів правового примусу державними органами та їх посадовими особами за заподіяння шкоди особам своїми рішеннями та діяльністю [1].

Р.О. Падалка визначив, що процес формування правової держави є складним та послідовним, він зумовлений проведенням економічних, політичних, соціальних, правових реформ [2].

Л.А. Корунчак обґрунтувала, що досліджувати особливості застосування синергетичного методу у правовій науці доцільно починати з позицій теорії держави та права, оскільки:

1) теорія держави та права є фундаментальною юридичною наукою; містить положення, які утворюють теоретичну й методологічну базу (фундамент) юриспруденції; об'єднує юридичні науки в єдину, цілісну, внутрішньо узгоджену систему;

2) за своєю сутністю теорія держави та права є наукою методологічною [3].

Н.С. Хомок довела, що вітчизняна система джерел

права у сучасних умовах є нестійкою та недосконалою, що властиво нормативно-правовим комплексам перехідного періоду: у ній збільшується кількість нормативно-правових приписів, зростає питома вага дублювань, колізій, посилюється нормативно-правова інфляція [4].

Саме проблеми глобалізації в теорії права розглядає Р.І. Радейко: глобалізація, формування індустріального та інформаційного суспільства, перехід економіки від командно-адміністративного типу до ринкового й одночасно індивідуалізація громадян призводять до формування складноструктурованого суспільства [5].

Глобалізм як суспільне явище потребує переосмислення традиційних концепцій правової держави, а саме: роль держави як джерела права; позиція держав та поняття управління. Теорія реляційності (теорія взаємовпливу акторів на глобальному ринку) формує нові виклики в соціально-правових дослідженнях з формування сучасного законодавства.

МЕТА роботи – дослідження особливості теорій правої держави.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічною основою дослідження є сучасні теорії, концепції, гіпотези. Використано компаративний та антропологічний аналіз. Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet.

РЕЗУЛЬТАТИ

На основі антропологічного аналізу можна констатувати, що теорія еволюції правової держави показує як будувався нелінійний розвиток постулатів від «примітивного» до державного права.

Англо-американська правова доктрина в середині XX ст. зосередилась на практиці – школа юридичного реалізму, коли змінюється антропологія дослідження правового конфлікту [6; 7]. Ядром дослідження в західній європейській правовій антропології був соціально-правовий зміст закону у взаємодії різних правових систем [8]. Для реалізації мети правої держави

розроблена концепція правового плюралізму як аналітичного інструменту. Водночас існує різка критика правового плюралізму з позиції модерністського підходу на верховенство закону у державі [9; 10]. Наприкінці XX ст. змінилися парадигма закону соціальної взаємодії в суспільстві під впливом таких концепцій: соціальний конструктивізм, теорія «акторів», реляційних підхід, сітьова теорія.

Глобалізація світової економіки значно вплинула на зміну теоретичних підходів до визначення правової держави. Саме глобалізація визначає зміну правової доктрини не тільки на рівні транснаціональних мереж та виробничих ланцюгів, але і правових відносин на глобальному рівні.

Глобалізаційні процеси вимагають креативного пошуку асиметричних зв'язків, що спричиняють створенню суспільного явища – закону. Політика глобального правового плюралізму показує глибинне залучення до неолиберальних правових проєктів усіх акторів. Наприклад, вони включають децентралізацію, коли впливові актори транскордонної взаємодії маніпулюють законними правами уразливих соціальних груп з метою послаблення дії прав. Інші правові проєкти стосуються демократизації, наприклад, коли визнаються права всіх соціальних груп суспільства. Сьогодні законодавство є «зброєю слабких» із метою отримання вільного доступу до ресурсів та право бути визнаними.

Глобальне розширення суспільного взаємозв'язку призвело до верховенства права та сприйняття здійснення конституційних прав у вразливих державах для забезпечення дотримання вимог транснаціональних правових шаблонів. Такі правові проєкти часто включають неокодифікацію місцевих форм нормативності з метою відповідності конституційним вимогам країн-донорів. Проблема правової складності посилюється тим, що транснаціональна взаємодія пропонує нові закони – заповнює правову порожнечу в держав. Для цього правові проєкти повинні рухатися між правовими середовищами держав-донорів та держав-реципієнтів.

Мультишкалярні та багатофункціональні дослідження змінюють роль держави як одного з джерел права, як на транснаціональному, так і на субнаціональному рівнях.

Деякі транснаціональні правові моделі повинні бути зниженими до рівня держави нації. Так, права людини

будуть зрозумілі тільки тоді, коли вони будуть вразовувати особливості суспільного устрою у кожній державі. Наприклад, інструменти для побудови глобального стандарту – Декларація ООН із прав людини – можуть поступово змінювати свій зміст та значення, набувати нову форму у глобальному вимірі.

Неостандартизація формує новий зміст глобального закону та плюралізує цей зміст у національному масштабі. Посилюють складність правового плюралізму такі світові тенденції: повторна націоналізація ноосфери, зміна доменів правої реєстрації міграції та глобальної торгівлі.

На національному рівні держави-донори обирають найпростіший шлях зміни національного законодавства до вимог глобальних правових стандартів – створення правового масиву та ускладнення правових норм.

Постфункціональні та критичні соціальні теорії стимулювали дослідження законів правої держави. За цих обставин правові дослідження зосереджені на проблемах перегляду національного законодавства на глобальні перспективи з врахуванням особливостей націй. Також необхідно відмітити, що релігійне право та вчення, що перетинають національні кордони, відіграють новаторську роль у розвитку концепції глобального правового плюралізму.

ВИСНОВКИ

Правовий плюралізм, як теорія держави, отримав розвиток у 70-х рр. XX ст. Політичні та економічні дослідження також глибинно змінили сузір'я юридичного плюралізму: різноманітні траєкторії, в яких концепція отримала кілька значень. Висвітлення значних етапів процесу антропологічного уявлення стосовно права та правового плюралізму в суспільстві відбувається в умовах постійно зростаючих глобальних зв'язків. Гносеологічне розуміння аналітичної концепції юридичного плюралізму, полягає в тому, що будь-яка форма легальної конфігурації зачіпає або заплутує державність, незалежно від того, чи є цей прояв співпраці, нехтування, злиття. Сприйняття глобального правового плюралізму відновив значення держави в нинішньому фрагментованому та залежному вигляді у складних множинних суспільних системах.

Список використаних джерел

1. Середюк В.В. Відповідальність держави як елемент поняття правова держава. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 1. С. 42–45.
2. Падалка Р.О. Верховенство права як основоположний принцип права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2017. 21 с.
3. Корунчак Л.А. Генеза та еволюція джерел права: синергетичний підхід: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2019. 20 с.
4. Хомюк Н.С. Сучасна система джерел права України: загальнотеоретичні аспекти: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2015. 19 с.
5. Радейко Р.І. Теоретико-правові засади формалізації права: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2015. 22 с.
6. Кабанець О.С. Демократія як явище правової дійсності (теоретико-правовий аналіз): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2016. 182 с.
7. Тітомир О.С. Правове виховання на сучасному етапі державотворення в Україні: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2015. 23 с.
8. Постол К.А. Правові механізми взаємодії інститутів громадянського суспільства та держави: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2016. 23 с.
9. Axtmann R. The state of the state: The model of the modern state and its contemporary transformation. *International Political Science Review*. 2004. № 25. pp. 259–279.
10. Overeem P., Bakker F.E. Statesmanship beyond the modern state. *Perspectives on Political Science*. 2019. № 48. pp. 46–55.

References

1. Serediuk V. Responsibility of the state as element of the “law-governed state” concept. *Chronicles Kyiv of University of Law*. 2015. № 1. pp. 42–45. (in Ukrainian).
2. Padalka R.O. The rule of law as a fundamental principle of law: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Kyiv, 2017. 21 p. (in Ukrainian).
3. Korunchak L.A. Genesis and evolution of sources of law: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Kharkiv, 2019. 20 p. (in Ukrainian).
4. Khomiuk N.S. Modern system of sources of law of Ukraine: general theoretical aspects: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Lviv, 2015. 19 p. (in Ukrainian).
5. Radeiko R. Theoretical and legal principles of law formalization: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Lviv, 2015. 22 p. (in Ukrainian).
6. Kabanets O.S. Democracy as a phenomenon of legal reality (theoretical and legal analysis: diss. ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Kyiv, 2016. 182 p. (in Ukrainian).
7. Titomir O. Legal education at the present stage of nation-building in Ukraine: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Kharkiv, 2015. 23 p. (in Ukrainian).
8. Postol K. Legal mechanisms of interaction between civil society and the state: author’s abstract ... PhD in legal sciences: 12.00.01. Kyiv, 2016. 23 p. (in Ukrainian).
9. Axtmann R. The state of the state: The model of the modern state and its contemporary transformation. *International Political Science Review*. 2004. № 25. pp. 259–279.
10. Overeem P., Bakker F.E. Statesmanship beyond the modern state. *Perspectives on Political Science*. 2019. № 48. pp. 46–55.

Anastasiia METIL

PhD in Legal Sciences, Head of the Department, Izmail State University of Humanities

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9197-3937>

e-mail: metil@i.ua

Iryna PEREVERZA

PhD in Legal Sciences, Senior Lecturer, Izmail State University of Humanities

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4481-333X>

e-mail: pereverza@ua.fm

GENESIS AND EVOLUTION OF ESTABLISHMENT OF A LAW-BASED STATE: THE ANTHROPOLOGICAL APPROACH

Introduction. At the end of the twentieth century, globalization of the economy took place: mass migration, introduction of innovations in transport and communication technologies, growth of international finance, etc. This led to critical tension in a variety of spheres: social, economic, political.

The purpose of the paper is to study the features of the theories of the right state.

The theoretical and methodological basis of the study are modern theories, concepts, hypotheses. Comparative and anthropological analysis is used. The methodological and information basis of the work are scientific works, materials of periodicals, information resources.

Results. It is proved that it was the globalization of the world economy significantly influenced the change of theoretical approaches to the definition of a rule of law. The development of legal pluralism in the system of Anglo-American law school is analyzed. The world trends in the complexity of realization of legal pluralism are determined: re-nationalization of the noosphere, changing domains of the right registration of migration and global trade. The peculiarities of the introduction of legal documents-donors and recipient states are considered. Globalization processes require a creative search of asymmetric bonds, which lead to the creation of a social phenomenon – the law. The policy of global legal pluralism shows the deep involvement of neo-liberal legal projects of all actors.

Conclusion. The epistemological understanding of the analytical concept of legal pluralism is that any form of legal configuration affects or confuses statehood, regardless of whether this manifestation of cooperation, neglect, merger. The perception of global legal pluralism restored the meaning of the state in the present fragmented and dependent form in complex multiple social systems.

Keywords: legal state, legal pluralism, anthropological approach, globalization, legal model

Тетяна Вікторівна ГІЛЬОРМЕ

д.е.н., доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара; провідний науковий співробітник НДІ енергетики
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9598-6532>
e-mail: gillyorme@i.ua

ОЦІНЮВАННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ РИЗИКІВ КОСМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТ ГЛОБАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

У статті досліджено екологічні ризики космічної діяльності у забезпеченні концепції Clean Space як складової міжнародної безпеки. Доведено, що техногенне сміття в орбітальному просторі досягло катастрофічних масштабів, що потребує негайних змін із метою сталого розвитку космічної активності. Побудовано класифікацію екологічних ризиків, що виникають в умовах космічної діяльності, за чотирьома групами: за джерелами ризиків, виду орбіт, причинно-наслідкові, за можливостями впливу. Визначено, що за структурою об'єктів космічного сміття за країнами світу станом на лютий 2020 р., найбільшими власниками орбітального сміття, є Росія (СРСР), США та Китай.

Ключові слова: екологічний ризик, безпека, ефект темпоральності, космічне сміття, Clean Space

ВСТУП

Пройшло майже 64 роки, як уперше успішно відправлено штучний супутник на орбіту Землі. В епоху New Space перед Людством постає глобальна проблема обмеженості космічного орбітального простору. Сталий розвиток космічної діяльності буде можливим лише тоді, коли користувачі космосу будуть реалізовувати технології та практики, придатні, щоб уникнути накопичення об'єктів на орбіті Землі.

Техногенне сміття в орбітальному просторі досягло катастрофічних масштабів. Станом на 2020 р. майже 85 % космічних об'єктів належать до класу не контрольованих супутників [1]. До них також повинно бути додано: верхні ступені пускової установки; дрібні уламки, викликаних вибухами, фрагментаціями, зіткненнями – сукупність уламків складається з мільйонів об'єктів. Космічне сміття – це об'єкти, що розподілені нерівномірно у космічному просторі – зосереджені на орбіті Землі (низька навколоземна орбіта (LEO) та геостационарна навколоземна орбіта (GEO)).

О.А. Машков, В.Ф. Фролов, А.М. Гурова [2] констатують, що боротьба з засміченням космосу починається на Землі, адже саме від забезпечення екологічної безпечності матеріалів, процесів і технологій під час повного циклу космічної діяльності залежить збереження екосистеми навколоземного космічного простору.

О. Косіцина, М. Дронь, В. Ємець [3] дослідили проблеми забруднення хлоровмісними продуктами згоряння сучасних твердих ракетних палив на основі амоній перхлорату та запропонували використовувати екологічне паливо.

Ж.Ю. Кочетова, Н.В. Маслова, О.В. Базарський [4] розрахували уточнений сумарний показник забруднення ґрунтів специфічними з'єднаннями авіаційно-космічної діяльності (гас, формальдегід, нітрати) та здійснили ранжування досліджуваних функціональних зон за типом екологічної ситуації.

Однією з особливостей здійснення ділової активності у космосі є юридична проблема щодо відсутності майнових прав на космічне сміття. У глобальному просторі, держави, космічні агенції досягли домовленості про спільну відповідальність за наслідки існування

космічного сміття на орбіті Землі. Пріоритетною відповідальністю у цьому секторі є екологічна відповідальність.

МЕТА роботи – дослідження екологічних ризиків, що виникають у космічній діяльності.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічною основою дослідження є сучасні теорії, концепції, гіпотези. Застосовано такі загальнонаукові та специфічні методи, що забезпечують достовірність отриманих результатів і висновків: діалектичні, гносеологічні й логічні, зокрема термінологічний аналіз, – для дослідження понятійно-категорійного апарату; індукції, дедукції, наукової абстракції й узагальнення – для обґрунтування економічних категорій і дефініцій; монографічний та порівняльний – для систематизації наукових підходів до конкретизації теоретичних засад розширення методологічного базису; прийоми абстрактно-логічного методу – для розроблення теоретико-методологічних узагальнень і формулювання висновків за результатами дослідження.

РЕЗУЛЬТАТИ

У XXI ст. на глобальному рівні партнерства відбулася поява концепції Clean Space [5]. Ця ініціатива має три напрями: EcoDesign – проектування проектів з вирішення впливу космічного сміття на навколишнє середовище; CleanSat – проектування заходів для зменшення формування космічного сміття; eDeorbit – видалення великих об'єктів космічного сміття з орбіти [5].

eDeorbit як технологічна платформа (розробник Європейське космічне агентство) здатна вирішувати такі завдання: заохочення створення нових ринків та послуг для профілактики та утилізації космічного сміття; здатність надавати приватним компаніям консультування з рішень наземних проблем із використанням космічних технологій (телекомунікації, системи спостереження за землею та навігаційними системами); оренда технологічної платформи для утилізації космічного сміття.

Необхідно наголосити, що Європейське космічне агентство (далі – ЄКА) та Національне управління США з аеронавтики та дослідження космічного прос-

тору (НАСА) в оцінюванні космічної продукції використовують концепцію життєвого циклу (Life Cycle Assessment (LCA)). У документі «Процедурні вимоги управління ризиком» (Agency Risk Management Procedural Requirements) від 16.12.2008 [6] детально описано процедуру аналізу життєвого циклу космічного устаткування у широкому його значенні. Для цього витрати операційної діяльності структуровано так: довиробничі (розроблення формування виробу, виготовлення технологічної оснастки, відпрацювання виробу на технологічність, пуско-налагоджувальні роботи, придбання необхідного обладнання); виробничі витрати (прямі витрати на виробу, непрямі витрати виробництва); позавиробничі витрати (адміністративні та комерційні витрати на збут); післявиробничі витрати (утилізація відходів та технологічної оснастки). Так, цей документ зобов'язує підприємства космічного сектору під час розрахунку вартості продукції враховувати ліквідаційну вартість – вартість утилізації космічного сміття. Головним недоліком цього документу є неможливість визначення впливу на довкілля.

Цей недолік враховано у розробці «Вимоги та процес управління програмами та проектами НАСА» від 2005 р. Передбачено формування плану заходів, яких необхідно вжити для убезпечення населення, космонавтів, обладнання й майна НАСА, а також визначення всіх видів діяльності, таких як: безпека, надійність і ремонтпридатність, забезпечення якості, гарантій безпеки програмного забезпечення, навколишнього середовища, пов'язаних із проектуванням і випробуванням, охоплюючи запобігання утворенню орбітального сміття [7]. Обов'язковим елементом вартості космічної продукції є здійснення екологічної оцінки.

Спільними критеріями оцінки для ЄКА та США також є такі технічні стандарти Міжнародної організації стандартизації, як: ISO 24113:2011 «Космічні системи. Вимоги з мінімізації космічного сміття», ISO/PRF TR 18146 «Космічні системи. Проектування та операційна настанова для космічних апаратів, які функціонують у середовищі космічного сміття», ISO/TR 16158:2013 «Космічні системи – уникнення зіткнень з орбітальними об'єктами», ISO 16126:2014 «Системи космічні. Оцінка життєвості конструкції непілотованого космічного апарату щодо космічного сміття та метеоритних тіл для забезпечення успішного відокремлення після польоту».

З приводу превентивних заходів засміченості космічного простору, у правовому полі діють Принципи з використання ядерних джерел енергії в космічному просторі, схвалених ГА ООН 14.12.1992 (Principles Relevant to the Use of Nuclear Power Sources In Outer Space). В оцінюванні безпеки враховується додаткова компенсація: відшкодування належним чином обґрунтованих витрат на проведення операцій з пошуку, евакуації та розчистки, включаючи витрати на допомогу, одержану від третіх сторін [8].

Національні нормативні вимоги більше враховуються у ліцензуванні космічної діяльності. Так, відповідно до Закону про космічні операції Французької Республіки (French Space Operations Act) від 22.05.2008 [9] розглянуті питання формування плану із запобігання ризиків, які несуть неактивні космічні об'єкти

як навколишньому середовищу Землі, так і навколоземному космічному простору, а також оцінювання дотримання моральних, фінансових, професійних та технічних вимог, проводиться в межах дозвільних процедур.

В Україні фактично відсутні жодні норми, які зобов'язували виробників космічної техніки мінімізувати створення космічного сміття та видаляти космічний об'єкт після закінчення строку його функціонування.

З метою сталої космічної діяльності необхідно здійснювати оцінювання загрози для безпеки населення стосовно кожної стадії місії (передпускова стадія; запуск; вивід на орбіту; входження в щільні шари атмосфери) з урахуванням запланованих операцій та ліцензованої діяльності. Оцінювання повинне включати: аналіз можливих неполадок носія й корисного навантаження, здатних вплинути на безпеку (включаючи безпеку інших активних космічних апаратів); оцінку ймовірності їх виникнення, підтверджену теоретичними й історичними даними стосовно надійності носія; аналіз наслідків таких неполадок.

Оцінювання екологічних ризиків, що виникають у умовах здійснення космічної діяльності, повинно охоплювати: ризики, що виникають на стартовому полігоні; небезпеки, що загрожують районам, розташованим вздовж траєкторії запуску, у зв'язку з падінням відпрацьованих частин апаратів; ризики, пов'язані з польотом; орбітальні ризики, зокрема ризик зіткнення та/або утворення сміття на проміжних і кінцевих орбітах верхніх щаблів носія; ризики, пов'язані із входженням верхніх щаблів носія й корисних навантажень у щільні шари атмосфери.

Відповідно до здійсненого контент-аналізу можна побудувати класифікацію екологічних ризиків, що виникають у космічній діяльності (рис. 1). *Група 1 «Джерело ризиків»* – до цієї групи відносяться технічні об'єкти, основними з яких є: ракетні, корабельні, супутникові, орбітальні. Так, максимальний термін служби техніки на орбіті заввишки до 2000 км не повинен перевищувати 25 років, після чого він підлягає утилізації [10].

Водночас у розробленні космічної техніки необхідно врахувати такі положення: відповідність технологічних можливостей платформи – наскільки бортові системи дозволяють автономно здійснювати маневри з відведення з орбіти/переходу на іншу орбіту без втручання з Землі; критерії для визначення закінчення терміну служби ракетно-космічної техніки та досягнення 90 % ймовірності успішного відведення відпрацьованих супутників та аналіз експлуатації великих супутникових угруповань тощо.

Група 2 «Види орбіт». Можна розділити просторову щільність у відсотках. Фактично, більше 70 % об'єктів знаходяться на LEO, близько 20 % знаходяться на проміжних високо ексцентричних і середніх навколоземних орбітах (GEO від 12846 км до 33786 км) і менше 10 % знаходяться на орбітах геостационарних орбітах. У районі LEO ймовірність зіткнення з уламками, відповідно до моделі NASA ORDEM, становить $8 \cdot 10^{-3}$ в рік для супутника з діаметром 10 м². Ця відносно висока ймовірність пояснюється високою щільністю уламків і їх значною середньою швидкістю.

Рис. 1. Класифікація екологічних ризиків, що виникають при космічній діяльності [систематизовано автором]

Вірогідність зіткнень в GEO, – навпаки менше, – між $3 \cdot 10^{-6}$ і $3 \cdot 10^{-7}$. Ця менша ймовірність пов'язана з обмеженою кількістю уламків, їх великим просторовим розподілом і більш низькими середніми відносними швидкостями. На GEO є багато критично важливих і комерційних корисних навантажень, як правило, більше й дорожче, ніж супутники LEO.

Група 3 «Причино-наслідкові». Ризики хімічного зараження територій залишками космічного обладнання, насамперед, це компоненти твердого та рідкого ракетного палива. З урахуванням токсичності компоненти діляться на чотири класи небезпеки (у напрямку зниження небезпеки): перший клас – горючі гідразінові ряди (гідразин, несиметричний диметилгідразин та продукт Люмінал-А); другий клас – деякі вуглеводневі горючі (модифікації гасу й синтетичні горючі) й окислювач перекис водню; третій клас – окислювачі азотний тетроксид (АТ) й АК-27І (суміш HNO_3 – 69,8 %, N_2O_4 – 28 %, J – 0,12... 0,16 %); четвертий клас – вуглеводневу пальне РГ-І (керосин), спирт етиловий та бензин авіаційний. Багато компонентів ракетного палива здійснює негативний вплив на екологію Землі та Людини. Так, перхлорати негативно впливають на рослинний покрив землі, трифторид азот як парниковий газ провокує глобальне потепління, гідразин – у разі гострого хімічного отруєння призводить до летального випадку. У разі використання ракет з екологічно чистими компонентами палива заходи з ліквідації наслідків у місцях падіння частин зводяться до механічних способів збору залишків металоконструкцій.

Космічне сміття. Проблема космічного сміття поступово стає все більш важливою для майбутнього використання космічного простору. Багато симуляцій на основі моделювання EVOLVE припускають, що кількість об'єктів на орбіті буде нелінійно зростати,

навіть якщо у космос більше не буде додаватися нові об'єкти, – через зіткнення, що викликані вже існуючими уламками. Цей каскад зіткнень може потенційно привести до ситуації ланцюгової реакції – ефект «доміно» (ефект Кесслера). На рис. 2 розглянута структура об'єктів космічного сміття за країнами світу станом на лютий 2020 р. відповідно Звіту ОЕСР [11].

Ймовірність зіткнення залежить від таких основних чинників: конфігурація орбіти, тривалість перебування на орбіті, фізичні габарити та просторова щільність знаходження об'єктів на заданій висоті. Узгодження робочих процедур щодо необхідної утилізації чи переходу на більш високу орбіту або відведення на нижчу орбіту, повинно бути враховано до початку штатного режиму експлуатації космічної техніки [12; 13].

Необхідно не забувати про ефект темпоральності – ефект «розтягнутого» часу поєднується з ефектом його прискорення (сингулярністю) – прискоренням розвитку ситуаційних змін. Це впливає на катастрофічний стан захаарченості космічним сміттям орбіти Землі з моменту запуску першого штучного супутника (1957 р.). Еволюцію зростання космічного сміття можна розділити на три основних етапи: 1960–1996 рр., коли зростання було майже лінійним зі швидкістю 260 уламків у рік; 1996–2006 рр., впродовж яких зростання все ще був майже лінійним, ймовірно через виконання керівних принципів зі зменшення утворення сміття; 2006–2019 рр., протягом яких у результаті двох зіткнень утворювалося більше 1250 уламків у рік.

Група 4 «Можливості впливу». Штучні космічні об'єкти розподіляються за можливості впливу на них на дві підгрупи: контрольовані та неконтрольовані. Так, після закінчення терміну експлуатації великі космічні об'єкти (наприклад, космічна станція «Мир») керовано затоплюють на «кладовищі космічних кораблів» у Тихому океані – точка Немо.

Рис. 2. Структура об'єктів космічного сміття за країнами світу станом на лютий 2020 р. [побудовано на основі [11]]

ВИСНОВКИ

Аналіз вимог із визначення загальної ефективності ЄКА та США, її складових: економічної, соціальної, екологічної, свідчить про нечіткі за ступенем своєї ефективності та неуніфіковані критерії оцінювання впливу на навколишнє середовище та на навколоземний космічний простір.

Українське національне законодавство у сфері космічної діяльності знаходиться на етапі гармонізації з міжнародними космічними агенціями. Залишається багато недостатньо обґрунтованих питань: вдосконалення Технічного регламенту космічної діяльності, Порядку страхування відповідальності за шкоду, завдану космічному об'єкту, адже відповідний страховий договір має бути одним із документів, обов'язкових для отримання дозволу, щоб виконати міжнародне зобов'язання держави із несення відповідальності за будь-яку національну космічну діяльність. Це повинно сприяти підвищенню ефекту дієвої комерціалізації космач-

ної діяльності в умовах виконання міжнародних зобов'язань України із несення відповідальності за космічну діяльність.

Необхідно відмітити, що у статті розглянуто певний спектр ризиків відповідно до двох фаз життєвого циклу космічної техніки – «Експлуатація» (Operation) та «Утилізація» (Utilization). Це обумовлено, що саме на цих фазах існує найбільша ймовірність виникнення масштабних ризиків «впливу». Перспективами подальших досліджень є розроблення системи оцінювання ризиків впливу на всіх фазах життєвого циклу космічної техніки: фаза 0 «Визначення місії/ідентифікація потреб» (Mission analysis/needs definition); фаза А «Обґрунтування проєкту» (Feasibility); фаза В «Попереднє визначення проєкту» (Preliminary design); фаза С «Детальне визначення проєкту» (Detailed design); фаза D «Випробування та виробництво» (Qualification & Production); фаза Е «Експлуатація» (Operation); фаза F «Утилізація» (Utilization).

Список використаних джерел

1. The space report 2020. URL: <https://www.thespacereport.org/register/the-space-report-2020-quarter-1-pdf>
2. Машков О.А., Фролов В.Ф., Гурова А.М. Еколого-правові механізми запобігання засміченню навколоземного космічного простору. *Стандартизація. Сертифікація. Якість*. 2017. № 2. С. 31–36.
3. Kositsyna O.C., Dron M.M., Yemets V.V. The environmental impact assessment of emission from space launches: the promising propellants components selection. *Journal of Chemistry and Technologies*. 2020. № 28(2). pp. 186–193.
4. Кочетова Ж.Ю., Маслова Н.В., Базарский О.В. Оценка влияния авиационно-космической деятельности на экологическое состояние урбанизированной территории. *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Прикладная экология. Урбанистика*. 2018. № 4. С. 107–117.
5. Clean Space. The European Space Agency. URL: https://www.esa.int/Safety_Security/Clean_Space
6. Agency Risk Management Procedural Requirements. NASA. URL: <https://nodis3.gsfc.nasa.gov/displayDir.cfm?t=NPR&c=8000&s=4B>
7. Program and Project Management. NASA. URL: https://www.nasa.gov/offices/oce/functions/prog_proj_mgmt.html
8. Principles Relevant to the Use of Nuclear Power Sources In Outer Space. United Nations Office for Outer Space Affairs (UNOOSA). URL: <http://www.unoosa.org/oosa/en/ourwork/spacelaw/principles/nps-principles.html>
9. French Space Operations Act (2008). Centre National D'etudes Spatiales. URL: <https://www.unoosa.org/pdf/pres/lsc2009/pres-04.pdf>
10. Guidelines for the Long-term Sustainability of Outer Space Activities. Committee on the Peaceful Uses of Outer Space. URL: https://www.unoosa.org/res/oosadoc/data/documents/2018/aac_1052018crp/aac_1052018crp_20_0_html/AC105_2018_CRP20E.pdf
11. US Air Force definition of debris and ownership. US Air Force. URL: <https://www.space-track.org>
12. Hilorme T., Dron M. Substantiation of projects in the space debris market in the age of new space. European vector of development of the modern scientific researches: collective monograph. Riga: «Baltija Publishing», 2021. pp. 68–88.
13. Gilorme T.V., Shachanina Y.K. Corporate Social Reporting as a Dominant of Information Support for Enterprise

Management. *Economics and Society*. 2016. № 5. pp. 672–677.

References

1. The space report 2020. URL: <https://www.thespacereport.org/register/the-space-report-2020-quarter-1-pdf>
2. Mashkov O., Frolov V., Hurova A. Environmental and legal mechanism for preventing from nearearth space environment pollution. *Standardization, certification, quality*. 2017. № 2. pp. 31–36. (in Ukrainian).
3. Kositsyna O.C., Dron M.M., Yemets V.V. The environmental impact assessment of emission from space launches: the promising propellants components selection. *Journal of Chemistry and Technologies*. 2020. № 28(2). pp. 186–193.
4. Kochetova Zh., Maslova N., Bazarskiy O. Assessment of the impact of aerospace activities on the environmental state of an urbanized area. *Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Applied ecology. Urbanism*. 2018. № 4. pp. 107–117. (in Russian).
5. Clean Space. The European Space Agency. URL: https://www.esa.int/Safety_Security/Clean_Space
6. Agency Risk Management Procedural Requirements. NASA. URL: <https://nodis3.gsfc.nasa.gov/displayDir.cfm?t=NPR&c=8000&s=4B>
7. Program and Project Management. NASA. URL: https://www.nasa.gov/offices/oce/functions/prog_proj_mgmt.html
8. Principles Relevant to the Use of Nuclear Power Sources In Outer Space. United Nations Office for Outer Space Affairs (UNOOSA). URL: <http://www.unoosa.org/oosa/en/ourwork/spacelaw/principles/nps-principles.html>
9. French Space Operations Act (2008). Centre National D'études Spatiales. URL: <https://www.unoosa.org/pdf/pres/lsc2009/pres-04.pdf>
10. Guidelines for the Long-term Sustainability of Outer Space Activities. Committee on the Peaceful Uses of Outer Space. URL: https://www.unoosa.org/res/oosadoc/data/documents/2018/aac_1052018crp/aac_1052018crp_20_0_html/AC105_2018_CRP20E.pdf
11. US Air Force definition of debris and ownership. US Air Force. URL: <https://www.space-track.org>
12. Hilorme T., Dron M. Substantiation of projects in the space debris market in the age of new space. European vector of development of the modern scientific researches: collective monograph. Riga: «Baltija Publishing», 2021. pp. 68–88.
13. Gilorme T.V., Shachanina Y.K. Corporate Social Reporting as a Dominant of Information Support for Enterprise Management. *Economics and Society*. 2016. № 5. pp. 672–677.

Tetiana HIORME

Doctor of Economics, Associate Professor, Oles Honchar Dnipro National University; Leading Researcher of Scientific Research Institute of Power

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9598-6532>

e-mail: gillyorme@i.ua

ASSESSMENT OF ENVIRONMENTAL RISKS OF SPACE ACTIVITIES AS A DETERMINANT OF GLOBAL SECURITY

The paper investigates environmental risks of space activities in ensuring the concept of Clean Space as an integral component of global security. It has been proven that man-made debris in orbital space reached catastrophic proportions which calls upon immediate changes with the purpose of sustainable development of space activities. The work incorporates an elaborated classification of environmental risks that occur in the process of space activities, divided into four groups: by the source of risk, by type of orbit, by cause and effect and by the possibility of influence. It has been determined that countries to have generated the most space debris objects are Russia (the USSR), USA and China. Ukrainian national legislation in the sphere of space activities is currently at the stage of harmonization with international space agencies. Numerous issues remain insufficiently substantiated: improvement of the Technical Regulations for space activities, Procedures of liability insurance for damage inflicted to the space object, since the respective insurance contract must be one of the documents mandatory for fulfilling international obligations of the state with regard to its accountability for any type of national space activities. It has been established that apart from the Kessler effect there also exists a temporality effect – the effect of “lengthened” time combined with the effect of its acceleration (singularity) – accelerated development of situational changes. This affects the catastrophic state of space debris cluttering in Earth’s orbit since the launch of the first artificial satellite. The paper examines a particular range of risks in accordance with two phases of the technological lifespan of space systems – ‘Operation’ & ‘Utilization’. It is stipulated by the fact that namely in these phases there exists the highest probability of occurrence of major risks of “influence”. Prospects of further research consist in the development of the system for assessment of risks of influence at all phases of the technological lifespan of space systems: ‘Mission analysis/needs definition’; ‘Feasibility’; ‘Preliminary design’; ‘Detailed design’; ‘Qualification & Production’; ‘Operation’; ‘Utilization’.

Keywords: environmental risk, security, temporality effect, space debris, Clean Space

Oksana KYRYLENKO

Doctor of Economics, Professor, Head of department, National Aviation University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2406-7050>
e-mail: ons@ua.fm

Vitalii BOROVYK

student, National Aviation University
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1221-8117>
e-mail: 4790091@stud.nau.edu.ua

THEORETICAL AND APPLIED PRINCIPLES OF SYSTEM OF PERSONNEL ADAPTATION

In modern conditions, as development and reform of economic and socio-labor spheres, continuous technical progress and inconstant world environment, staffing requirements are constantly growing.

Today, important issues for the system of employment and adaptation are their improvement with the help of modern personnel technologies, which would take into account external and internal factors, strategic orientation, could adapt to the natural response to excessive market spontaneity. Staff adaptation is the fundamental basis of any organization and further work with the employee.

The adaptation measures in a complex way, are playing the role of basis for adaptation programs. That program, in turn, describes the tasks, main goals, deadlines and identifies the employees responsible for the adaptation; establishes a sequence of actions to achieve the set goals and indicates what knowledge, skills, competencies and skills a new employee should have and what results he or she should show after the end of the adaptation period.

From the organizational point of view, there are several periods of adaptation. First, this is a familiarization period lasting one month. The second period is an evaluation one. In the third period, there is a gradual integration into the organization. In the article there is identifying of most common features of personnel adaptation system regardless the industry and organization in which that system operates. The goals of personnel adaptation in organization are defined.

In today's labor market, the question of not only the formation of the ideal staff in the organization, but also the retention of valuable staff – this is the task can be performed by an effective system of staff adaptation.

Ключові слова: adaptation, personnel, personnel adaptation, system of personnel adaptation, theoretical bases of adaptation system

INTRODUCTION

The ways of adjustment to the market environment and level of competition has constantly huge impact on the companies, that have a desire to survive in such “Spartan conditions” and being profitable enough. The list of factors influencing the companies is very large and especial for each market segment and core activity related with the specificity of branch of the economic activity, though the company is operating in supply of goods or services.

In the non-constant world, the huge challenge for any company or enterprise nowadays is to stable in its operational activity with the usage of all possible ways to improve it and achieve better results in the work efficiency. And simultaneously the good co-operated and combined team like a unique single system takes big part of the percentage of success arising.

The term – personnel adaptation become more critical from year to year, especially after the usage of that process has shown positive results on the operational activity and increase in efficiency of activity despite it was processed in company or enterprise.

The management sector defined the need to adapt new employee to the new workplace with the aim to increase the speed of adjustment of that person and becoming the effective part of the staff. The process of adaptation shows the necessity to support newcomers in their adapting procedure, which lead to decrease in needed expenditures and time frames for getting efficient and “profitable” worker.

There huge necessity in that process arose the necessity to overview all circumstances and look at such problem in more complex way. Thus the problem of adaptation of

employees to work conditions and other features as a whole was started to be solved by creation of systems of personnel adaptation.

The problem of staff adaptation in the enterprise and its impact on the effectiveness of staff work in various aspects was considered in the scientific publications of many scientists, in particular: D. Ashirov, L. Balabanova, A. Bykova, D. Bogyni, D. Vasilicheva, V. Vasilchenko, O. Vikhansky, A. Volgina, O. Hetman, V. Hrynyova, O. Grishnova, V. Gerasymchuk, A. Hrynenko, M. Doronina, N. Kasyanov, E. Kachan, L. Kerb, A. Kibanova, E. Kobtseva, A. Kolot, V. Korniyushina, O. Krushelnyska, G. Nazarova, V. Ponomarenko, I. Trotskaya, L. Shcherbak, O. Yastremska, et.al.

The **PURPOSE** of the paper is to describe the theoretical aspects of the personnel adaptation and peculiarities from the side of management over that process.

MATERIALS AND METHODS

For conducting the research over adaptation processes and measures, such the methodological instruments as analysis, classification and generalization are the most suitable.

Nevertheless, the internal environment of organization should be prepared for critical and extraordinary situations, previously establish the plan of contradicting actions or measures and permanently improve that plans according to the work environment.

It is justified fact, that each new person in organization is not an effective employee until he or she does not finish the process of accommodation to the new workplace, new

environment, new colleges, etc. That process is much better described as adaptation of personnel, and is presented in any organization or company.

Scientifically substantiated that term "adaptation" arose many centuries ago, however, it was only as a process, which did not have, huge importance.

M.I. Blazhivskyi have considered adaptation as one of the most important scientific problems. He stated that in 1865 the question of adaptation first arose in the scientific world and G. Aubert firstly introduced the term "adaptation", which began to be used in literature. Author says that initially, adaptation was understood as a change in the sensitivity of analyzers under the influence of adaptation of the senses to active aggravators [1].

Most adaptation researchers agree that adaptation is a rather complex phenomenon. Thus, adaptation in a broad sense is interpreted as:

- as a process of adaptation of individual and personal qualities to human life and activity in changing conditions;
- as an active interaction of personality and environment depending on degree of its activity;
- as the transformation of the environment in accordance with the needs and values and the ideals of the individual, or as the benefits of the individual's dependence on the environment;
- as accompanying changes at the level of mental regulation, formation (and restoration), preservation of dynamic balance in the system "subject of labor – professional environment" [1].

In turn, the term adaptation nowadays is present in such activities as technical and social sciences, art and biology, and, of course in HR sector and personnel management as well.

Term "adaptation" as a personnel management aspect is considered as – the process of adjustment of employees to the conditions of the external and internal environment.

The next definition of the term "adaptation" can be the following statement is a process of accommodation of the employee to new for him socio-professional and organizational-economic conditions, inclusion in the system of connections and relations existing in the organization and in structural division [2].

Adaptation is the attachment of an employee to working conditions in a state body, which is based on the gradual development of new professional, social and organizational working conditions [3].

It is scientifically proved, that the interpretation of adaptation as a process of appliance of the employee to the conditions of the enterprise indicates its versatility. It covers the organizational and production environment in which the professional traits of the employee should be optimal in order to achieve the goals of the enterprise.

It means that the process of adaptation and its effectiveness should be based on mutual coordination of the interests of the employee and the company. Only in this way, the effectiveness of the process of adaptation of the employee and the goals set before the department can be achieved.

Thus, it must be highlighted that most scientists interpret the process of adaptation as a mutual adaptation of the employee to the conditions of the enterprise or organization.

Authors of researches and publications tend to define

adaptation as the process of acquainting a novice with the organization and adapting it to the organizational culture, team, and job responsibilities in order to adjust their own behavior in accordance with the formal and informal rules of the organization.

The term "adaptation" is quite common and is used in various fields of science as technical and social sciences, art and biology, in HR sector and personnel management, as well. In sociology and psychology, it is distinguishing between social and industrial adaptation. To some extent, these two types of adaptation intersect with each other, but each of them has its own sphere: social activity is not limited to production, and production includes technical, biological and social aspects.

From the point of view of personnel management, production adaptation plays an important role, because it is the basis for solving such problems as the formation of the required level of productivity and quality of work in a short period.

It is already defined, that adaptation is differentiated in two directions:

Primary, i.e. adaptation of young employees who have no professional experience (graduates of secondary and higher education);

Secondary – means the adaptation of workers in the transition to new ones jobs, positions, facilities.

As a rule, secondary type is faster and easier, though not always. If a person radically changes the profession, then its secondary adaptation may be delayed. The goals of employees' adaptation are also defined as the division of adaptation of personnel mentioned above and best defined in B.S. Onopriychuk and A.V. Acidic works. That generalized division is presented in Table 1.

The success of adaptation process depends on the nature of production, its environment and the employee. The more complex this environment is, the more different it is from the previous one at the previous place of work, and the more difficult the adaptation process is. Adaptation as a process is characterized by a certain duration and has a start and finish time.

Summarizing the processed sources, from the organizational point of view, there are several periods of adaptation.

First of all, this is a *familiarization period* lasting one month. During this time, the employee can demonstrate their capabilities, desires, endurance. The second period is an *evaluation period*, lasting up to one year, when compatibility with the team is achieved.

In the third period there is a *gradual integration into the organization*. An important role in the effective adaptation of new employees is played by the manager, who conducts a preliminary conversation with employees so that they meet the new employee well, appoints a guardian, studies the state of material working conditions. During the first week, it is desirable that the manager meets with a new employee every day, interested in his success, difficulties. This will allow the manager within a month to learn about the strengths and weaknesses of the new employee, the relationship in the team, his appearance.

As a manager, there is necessity to know why the adaptation period is so important. Here are the reasons why manager should focus attention on it.

Table 1 – Goals of personnel adaptation in organization [by the authors]

Primary	Secondary
✓ Infusion of young people into organization	• Improvement of manufacturing climate
✓ Initial division of labor forces	• Redistribution of personnel
✓ Socialization and professionalization	• Preparation of workplace for new employee
✓ Professional orientation	• Increasing of stability level of collective

- Reducing the time spent on achieving optimal labor productivity. Any delay in providing new hires with instructions, equipment, resources and the necessary training can slow them down to their expected performance levels. Every day of delay frustrates the employee and can result in the loss of thousands of dollars in profits if it comes to product development or sales.

- Using a new employee as a source of information for recruiting, searching for potential candidates. By asking the newcomer who else was successful in his previous firm, managers can effortlessly replenish their talent pool. Sometimes you can directly ask newcomers to help recruit their former colleagues.

- Conducting competitive intelligence. By asking a newcomer about the best practices in the previous firm, his new manager can get many new ideas.

- Creation of the company's image ("the best place to work"). In the first week, a newbie can call friends dozens of times. How the new employee is treated during this critical period will influence the narratives of how they work. If the reviews are positive, then his friends may want to get a job at your firm. Negative comments can also affect the overall image of the firm and even future sales.

- Clarifying manager's expectations. On the first day, it is important to make sure that the new employee knows what the manager expects of him, what the tasks of the department are and how he personally can contribute to the development of the company.

- Understanding employee expectations. It is equally important for the manager to find out what the new employee's expectations are regarding the conditions and content of work, training, promotion.

- Employee acceptance of the principle of "division of responsibility". It is important to clarify to the new employee that he shares the responsibility of becoming a productive member of the team.

- Support for making a decision about work. The manager needs to "complete the sale" by admiring the new employee and supporting his decision to join the firm. You should answer all the questions of the newbie, dispel his fears and give him information for discussion with friends.

Solving of the problem related with the adaptation of personnel in more broader way stimulate the management of the companies to pay more attention for that topic and thus, in most organizations the complex of measures and instruments with specially appointed persons from the

staff create and support the system of personnel adaptation. That system is clearly defined and constructed by the heads of the organization.

RESULTS

The complexity and multi-vector adaptation of the employee in the environment of new production conditions requires attention from the administration, constant control, analytical monitoring, creation and development of adaptation programs taking into account both subjective and objective factors. Such measures can become a successful and effective mechanism of a modern personnel management system.

The result of adaptation depends on a number of conditions of production, organizational, financial, motivational, innovative nature, which requires the improvement of social and labor relations. How this spectrum of relations will develop depends not only on the potential of each individual employee, but also on the enterprise as a whole.

The personnel adaptation system is not only a package of documents regulating the procedure for adapting a new employee. These are, first of all, the people who carry out these activities: both those who directly help the new employee to enter the course of the case, and those who organize and control this process. And, of course, these are the tools they use in their work.

CONCLUSIONS

It must be highlighted, that continuous and rapid changes in technology make the need in continuous staff development, as knowledge quickly becomes obsolete. Businesses have higher interest to workers with special qualifications, but these same qualifications make workers more mobile in the labor market. In an ever-changing business environment, businesses do not have the possibility to guarantee long-term employment.

In such conditions, companies must have in their arsenal not only modern methods of personnel selection, but also a set of measures and procedures aimed at the most rapid adaptation of staff. The established system of personnel adaptation can become one of the competitive advantages of the enterprise, which, on the one hand, eliminates the negative of staff turnover, and on the other – provides rapid integration of personnel into business processes and its achievement at the optimal level of productivity in the shortest possible time.

References

1. Blazhivskiy M.I. The concept of adaptation in modern science. *Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs*. 2014. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/01_2014/14bmisl.pdf. (in Ukrainian).
2. Pererva A. Adaptation as an adaptation of the employee to working conditions in the state body. *Derzhsluzhbovets*. 2018. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/july/issue-7/article-37777.html>. (in Ukrainian).
3. Adaptation (disambiguation). URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Adaptation_\(disambiguation\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Adaptation_(disambiguation))

4. Demkovych O.S. The essence and main factors of adaptation of the personnel of the enterprises in market conditions of managing. 2012. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13853/1/9_46-48_Vis_727_Menegment.pdf. (in Ukrainian). (Last accessed: 15.04.2021).

5. Concepts and types of staff adaptation. URL: <https://library.if.ua/book/45/3095.html>. (in Ukrainian).

6. Staff Adaptation: A Guide for Managers URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=97> (in Russian).

7. Krushelnyska O.V., Melnyk D.P. Human Resource. Kyiv: Kondor, 2009. 308 p. (in Ukrainian).

8. Vesnin V.R. Personnel Management. Theory and practice. Moscow: Prospekt, 2009. 688 p. (in Russian).

9. Kibanov A.Y. Organization of personnel management. Moscow: INFRA-M, 2010. 695 p. (in Russian).

Список використаних джерел

1. Блажівський М.І. Поняття адаптації у сучасній науковій. *Науковий Вісник Львівського Державного Університету Внутрішніх Справ*. 2014. URL: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyku/nvsp/01_2014/14bmisl.pdf.

2. Перерва А. Адаптація як пристосування працівника до умов праці в державному органі. *Держслужбовець*. 2018. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/july/issue-7/article-37777.html>

3. Адаптація (значення). URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Адаптація_\(значення\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Адаптація_(значення))

4. Демкович О.С. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13853/1/9_46-48_Vis_727_Menegment.pdf.

5. Поняття і види адаптації персоналу. URL: <https://library.if.ua/book/45/3095.html>.

6. Адаптація сотрудников: руководство для менеджера. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=97>.

7. Крушельницька О.В., Мельник Д.П. Управление персоналом. К. : Кондор, 2009. 308 с.

8. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М.: Проспект, 2009. 688 с.

9. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

Оксана Миколаївна КИРИЛЕНКО

д.е.н., професор, зав. кафедри, Національний Авіаційний Університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2406-7050>

e-mail: ons@ua.fm

Віталій Дмитрович БОРОВИК

студент, Національний Авіаційний Університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1221-8117>

e-mail: 4790091@stud.nau.edu.ua

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ПРИНЦИПИ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах, у міру розвитку та реформування економічної та соціально-трудової сфер, постійного технічного прогресу та непостійного світового середовища, вимоги до персоналу постійно зростають і змінюються.

Сьогодні важливими питаннями системи зайнятості та адаптації є їх вдосконалення за допомогою сучасних кадрових технологій, які б враховували зовнішні та внутрішні фактори, стратегічну спрямованість, могли б адаптуватися до природного реагування на надмірну стихійність ринку. Адаптація персоналу є фундаментальною основою будь-якої організації та подальшої роботи з працівником.

Заходи адаптації в комплексі відіграють роль основи програм адаптації. Ця програма, в свою чергу, описує завдання, основні цілі, терміни та визначає працівників, відповідальних за адаптацію; встановлює послідовність дій для досягнення поставлених цілей та вказує, якими знаннями, вміннями, компетенціями та навичками має володіти новий працівник і які результати він мусить показати після закінчення адаптаційного періоду.

З організаційної точки зору існує кілька періодів адаптації. По-перше, це ознайомчий період, який триває один місяць. Другий період – оціночний, тривалістю до одного року, коли досягається сумісність з командою. Під час третього періоду відбувається поступова інтеграція в організацію. У статті визначено найбільш загальні особливості системи адаптації персоналу незалежно від галузі та організації, в якій функціонує ця система. Визначено цілі адаптації персоналу в організації.

На сучасному ринку праці постає питання не лише про формування ідеального персоналу в організації, а й про утримання цінних кадрів, які є набутими організацією – це є завданням, котре може виконувати ефективна система адаптації персоналу.

Keywords: адаптація, персонал, адаптація персоналу, система адаптації персоналу, теоретичні основи системи адаптації

Юлія Валеріївна ВОЛКОВА

здобувач вищої освіти рівня PhD, Донецький національний технічний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9541-4817>e-mail: yuliia.volkova@donntu.edu.ua

ПОНЯТТЯ "СТАЛИЙ РОЗВИТОК" НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНЯХ: ІСТОРИЧНИЙ ОГЛЯД, ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ, ХАРАКТЕРИСТИКА СКЛАДОВИХ КОНЦЕПЦІЙ

У роботі проаналізовано історію виникнення поняття сталого розвитку, зауважено основні принципи сталого розвитку. Вивчено, узагальнено й систематизовано підходи різних наукових думок до визначення поняття «сталий розвиток». Використовуючи досвід вітчизняних та закордонних вчених щодо трактування поняття сталого розвитку, визначено власне бачення сутності поняття, дано визначення поняттю «сталий розвиток підприємства». Проаналізовано концептуальні основи теорії сталого розвитку, які вбачають поєднання певних базових складових. У роботі наведено характеристику вищезгаданих складових сталого розвитку з погляду підприємства: економічної, соціальної, екологічної. Виявлено основні фактори, як впливають на сталий розвиток промислового підприємства.

Ключові слова: сталий розвиток, тріада складових сталого розвитку, господарська діяльність, баланс розвитку, цілісна система, Цілі сталого розвитку, стійкий розвиток, екорозвиток

ВСТУП

На сьогодні в економіці України постає необхідність вирішення кардинально нових завдань зі змінення ринкової політики. Значна виснаженість ресурсів, застарілість технологій, відсутність інновацій, неспроможність підприємств до адаптивності лише веде до зниження конкурентоспроможності на ринку та й взагалі у виробничому просторі. Оскільки головною проблемою нашого сторіччя є глобальне загострення екологічної кризи, то необхідно змінювати підходи до реалізації цієї політики. Насамперед вона має ґрунтуватися на засадах сталого розвитку, які передбачають збалансований підхід до розв'язання проблем економічного, соціального та екологічного характеру.

МЕТА РОБОТИ

Аналізуючи вищезгадані роботи науковців у напрямі сталого розвитку як на макрорівні, так і на мікрорівні, приходимо до висновку, що є необхідність у методологічному визначенні різних підходів до трактування поняття. Отже, метою дослідження є проведення аналізу методологічної бази сталого розвитку, визначення змісту поняття «сталого розвитку», його адаптація до рівня підприємства, зазначення принципів, на яких базується сталий розвиток, визначення складових сталого розвитку на мікрорівні і їх характеристика, визначення факторів, які здійснюють вплив на сталий розвиток підприємства.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕНЬ

У статті використовувалися такі методи дослідження, як методи пошуку, методи аналізу, методи порівняння й узагальнення, методи системності й структурованості, методи наукового пізнання.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сталий розвиток усе більше охоплює всі сфери соціально-економічного розвитку економіки нашої країни. Питанню сталого розвитку присвячено багато наукових праць, затверджено безліч програм, рішень. Ця проблематика займає найвищу сходинку серед проблем нашого тисячоліття. Отже, як зазначається

вище, питання сталого розвитку – це виклик сучасному й майбутньому поколінню, оскільки наш досить розвинений, осучаснений світ потребує кардинально нових, інноваційних методів до свого перспективного розвитку.

Для того аби зрозуміти сутність питання «сталого розвитку», необхідно оглянути історичні аспекти виникнення цього поняття. Вищезгаданим питанням багато років займалися й займаються вітчизняні й закордонні вчені. Серед них необхідно згадати В.І. Вернадського [1], З.В. Герасимчук [2], А.С. Глинську [3], Б.М. Данилишина [4], Г. Дейлі [5], Деніса й Донеллу Медоуз, М.З. Згуровського [6], І. Картона, Б. Карпінського [7], Дж.М. Майєра [8], Л.Г. Мельника [9], О.Ф. Новікову [10], Й. Рандерсона, В.М. Трегобчука [11], М.В. Фоміну [12], В.Я. Шевчука [13] та ін.

Поняття «сталого розвитку» серед науковців є досить суперечливим і кожний трактує його по-різному. Коріння цього поняття мають довгу історію становлення й починаються вони з наукових праць В.І. Вернадського [1], який вважав, що перехід від стадії розвитку біосфери до стадій розвитку економічної, соціальної та духовної сфер, має розглядатися як дійсно новий етап розвитку живої природи, оскільки настане момент, коли скінчаться ресурси Землі. Далі слідує декларація першої конференції Організації Об'єднаних Націй (ООН) з навколишнього середовища, яка проходила у червні 1972 р. у Стокгольмі. На цій конференції вперше постало питання про взаємозв'язок стану довкілля і стрімкого економічного розвитку. Підсумком цієї конференції стало прийняття Декларації з проблем навколишнього середовища. Вона передбачала затвердження 26 принципів та прийняття плану зі 109 пунктів. Ця конференція дала суттєвий поштовх розвитку природоохоронної політики на всіх рівнях, а також тут, уперше, було сформульовано концепцію сталого розвитку.

Необхідно згадати ім'я прем'єр-міністра Норвегії Гру Харлем Брунтдтланд, яка в 1987 р. сформулювала поняття «сталий розвиток», подавши нову концепцію збалансованого розвитку у звіті «Наше спільне май-

бутнє», його було опубліковано Міжнародною комісією з навколишнього середовища й розвитку. У цій роботі вперше визначили поняття збалансованого розвитку як розвитку, за умов якого теперішнє покоління задовольняє свої потреби, не ставлячи під загрозу можливість задовольняти свої потреби майбутньому поколінню [14]. Після опублікування цієї роботи науковці запропонували дуже багато інших визначень поняття «сталий розвиток». Так з'явилися нові формулювання: врівноважений, стійкий, гармонійний, збалансований, усталений, постійний, стабільний, екорозвиток тощо.

Стокгольмська декларація знайшла своє продовження на конференції ООН із навколишнього середовища й розвитку в Ріо-де-Жанейро у червні 1992 р. За результатами цієї конференції було прийнято декілька особливо важливих документів. Серед яких був «Порядок денний на XXI століття» (Agenda 21) [15]. Цим документом передбачено розроблення національної стратегії збалансованого розвитку за умов збереження природи, для кожної країни. Затверджена декларація складається з багатьох принципів, що спрямовані на збалансований розвиток, за умови природоохоронної діяльності з використанням зовсім нових, інноваційних підходів.

Наступна зустріч світових країн із питань сталого розвитку, що отримала назву «Ріо+10», відбулася через 10 років у Йоганнесбурзі. На цій зустрічі активно обговорювали виконання затвердженої програми 10 років тому, приділили значну увагу збалансованому розвитку та затвердили нові документи: декларацію зі збалансованого розвитку та план виконання рішень із визначенням пріоритетів діяльності [16].

У червні 2012 р. у Ріо-де-Жанейро (Бразилія) відбувся саміт ООН із питань сталого розвитку «Ріо+20». Суттєвим досягненням цього саміту стало те, що країни домовилися за три роки розробити цілі сталого розвитку, дуже багато уваги приділили проблемам «зе-

леної економіки», обговорювали способи донести поняття сталого розвитку більшості.

Восени 2015 р. відбувся саміт ООН зі сталого розвитку, в результаті якого затвердили новий документ – «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», де прописали 17 Цілей Сталого Розвитку та 169 завдань [15]. Ці Цілі передбачають скоординованість, поєднання й рівновагу трьох елементів сталого розвитку: економічного, соціального й екологічного. Але досягнення вищезгаданих Цілей потребує безперечної координованості й активної фази дій влади, підприємств, суспільства [17].

Україна не лишилась осторонь глобальних процесів із забезпечення сталого розвитку. Наступного року проведено багато консультацій, семінарів, конференцій, круглих столів з визначення цілей сталого розвитку у нашій країні. І у вересні 2017 р. керівництво держави подало національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», – тут було подано ті самі 17 Цілей Сталого Розвитку, які були затверджені ще у 2015 р. на саміті ООН, але з урахування їх адаптивного розвитку в умовах нашої країни, і результатом стало 86 завдань національного розвитку. Забезпечення виконання та дотримання вищезгаданих завдань національного розвитку має стати основним шляхом до побудови сучасної та комфортної держави. Задля цього підписано у вересні 2019 р. Президентом України Указ «Про Цілі сталого розвитку до 2030 року», яким встановлено рамки виконання й досягнення вищезгаданих завдань.

Вивчаючи всі вищезгадані документи, наукову періодику, різні аналітичні відомості, можемо зазначити, що в кожному з цих документів наведено авторами своє розуміння і трактування поняття «сталий розвиток». На основі різних трактувань вчених у поданій таблиці (табл. 1), наведемо підходи до формулювання поняття «сталий розвиток» на макрорівні.

Таблиця 1 – Підходи до визначення поняття «сталий розвиток» [сформовано автором на основі [2–5, 18–24]]

Назва	Характеристика
Техніко-технологічний	Сталый розвиток розглядається як процес забезпечення функціонування територіальної системи із заданими параметрами в певних умовах протягом необхідного проміжку часу, що веде до гармонізації факторів виробництва та підвищення якості життя сучасних і наступних поколінь за умови збереження й поетапного відтворення цілісності навколишнього середовища.
Функціонально-збалансований або гармонізований	Основа збалансованого розвитку економічної системи формує збалансований економічний розвиток, який забезпечує формування необхідної матеріальної бази для покращення соціальних параметрів, забезпечує динамічний розвиток людських ресурсів та збереження навколишнього середовища.
Еколого-центристський	Сталый розвиток має розглядатися як цілісна врівноважена динамічна система, яка спроможна втримувати зміни, спричинені як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками в екологічних і економічних підсистемах. Але насамперед збереження навколишнього середовища пріоритетний напрям у розвитку. До того ж має бути чітка й виважена екологічна політика держави із надмірного споживання природних ресурсів, забезпечення збереження біорізноманіття, впровадження й підтримка екологічних пріоритетів господарської діяльності суб'єктів господарювання.
Структурно-системний	Будь-яка соціально-економічна система для свого довгострокового стійкого розвитку потребує наступних умов: організації у просторі й часі, наявності ваги окремих елементів, спрямованості розвитку, наявності рушійної сили. Усім цим складовим мають бути притаманні наступні характеристики: витривалість, толерантність, стійкість, опірність, адаптивність.
Соціалізаційний	Сталый розвиток – це насамперед економічне зростання, за якого ефективно розв'язуються найважливіші проблеми життєзабезпечення суспільства без виснаження, деградації й забруднення довкілля. Сталый розвиток дає змогу забезпечити невинно зростаючу кількість матеріальних, духовних, екологічних, культурних потреб людини.
Реалістично-прогнозований	Категорія «сталого розвитку» розглядається як розвиток, що забезпечить стратегію виживання в складних умовах зовнішнього середовища та дасть змогу отримати достатню кількість фінансових ресурсів для подальшого функціонування. Сталый розвиток – здатність ефективно використовувати ресурси для свого розвитку, збільшувати темпи свого позитивного змінення за умови мінімізування невідновлювальних ресурсів.

Загалом можна сказати, що сталий розвиток – це стрімкий процес переходу сучасної моделі розвитку на етап інноваційних зрушень за умови адаптивного відтворення, збереження й використання всіх категорій соціального та еколого-економічного розвитку. Вищенаведені характеристичні пояснення дають нам змогу зрозуміти, що сталий розвиток має бути основоположною ідеєю сучасної господарської діяльності промислового підприємства. Враховуючи цей момент, необхідно зауважити, що у результаті запровадження нових концептів господарської діяльності, досить суттєво зміняться і вимоги до оцінювання результатів цієї діяльності та й загалом до умов проведення господарської діяльності [25].

Теорія сталого розвитку, як уже згадувалося раніше, має за основу збалансований соціально-економічний розвиток, за умови збереження навколишнього середовища. Усі компоненти взаємопов'язані між собою і передусім маємо характеризувати сутність кожної складової. Отже, економічна складова характеризується необхідністю раціонального використання природних ресурсів і застосування методів та засобів їх охорони, за умови отримання максимального сукупного доходу. З приводу соціальної складової маємо зазначити, що тут вона має бути зорієнтована на неекономічні інтереси суспільства, а навпаки на людину як суб'єкт розвитку, на примноження і збереження культурних цінностей суспільства. У цій складовій пріоритетним напрямом має стати позиція «майбутні покоління повинні мати порівняно з нинішнім поколінням такий самий доступ до еколого-соціальних ресурсів». Тобто суспільство завжди має дотримуватися принципу справедливого розподілу ресурсів.

Екологічна складова системи сталого розвитку є основною ідеєю цієї системи. Оскільки головна увага має бути зосереджена на можливості скорочення нераціонального використання природних ресурсів, пошуків дієвих методів використання ощадливих технологій, здатності екосистем до самовідновлення в умовах нераціонального використання біоресурсів та пошук адаптивних методів збереження біорізноманіття за умови стійкого економічного розвитку.

Отже, маємо визначити декілька основних принципів, на яких базується сталий розвиток глобальних масштабів ведення національного господарства:

- рівномірний збалансований соціально-економічний розвиток;
- екологічно зорієнтоване виробництво, а саме мінімізація шкоди навколишньому середовищу у разі отримання найвищого результату від виробничої діяльності;
- задоволення потреб суспільства за умов екологічно-стійкого збалансованого розвитку.

Як бачимо, сутність сталого розвитку має на меті три основні фактори: суспільний добробут – чітка мотивація до праці громадян та забезпечення отримання стабільного доходу, запровадження прийнятних до економічних умов єдиних соціальних стандартів, соціальна справедливість; економічний розвиток та ековиробництво – розроблення та запровадження нових підходів до впровадження та реалізації інвестиційно-інноваційної політики з урахуванням екоорієнтованості. Насправді інтеграція екологічних, економічних та со-

ціальних аспектів сталого розвитку на будь-якому рівні передбачає впровадження додаткових та скоординованих дій у різних сферах, що призводить до економічного зростання, що також передбачає досягнення соціальних цілей, без загрози знищення рідкісних ресурсів планети. Ефективна інтеграція цих трьох вимірів вимагає реалізації комплексу цілеспрямованих і конкретних дій, які доповнюють і вписуються у загальні рамки сталого розвитку.

Маємо зазначити, що на практиці досить складно досягти сталого розвитку, адже стрімкі глобальні процеси не лишають остронь екології, економіку та соціальну сферу. Дієвим механізмом за допомогою якого можливо досягти балансу між трьома складовими сталого розвитку є розроблення саме моделі сталого розвитку, яка стане основним підґрунтям для розроблення і впровадження моделі сталого розвитку господарської діяльності підприємств.

Сталий розвиток є тією категорією, яка вбачає питання стійкого стабільного соціально-економічного розвитку без деградації навколишнього середовища й забезпечення цього процесу як у теперішньому часі, так і в майбутньому. Отже, можна вказати, що сталий розвиток – це взагалі кардинально новий підхід до управління вищезгаданим розвитком, який має включати оновлену стратегію розвитку господарської діяльності підприємства зорієнтовану на соціальну, економічну та екологічну відповідальності. Будь-яке підприємство необхідно розглядати як складну систему, яка спроможна будувати стратегію сталого розвитку й розвивати її. Загалом, варто зазначити, що концепція сталого розвитку дедалі більше набирає обертів в Україні. Але, все ж таки, у досить складних економічних умовах концепцію збалансованого розвитку можуть впроваджувати лише великі потужні промислові, і не лише, підприємства, холдинги, корпорації, оскільки саме ці лідери ринків можуть дозволити собі залучати потужні інвестиції. Варто додати, що роль будь-якого підприємства в життєвому циклі виробництва країни дедалі зростає. Сталий розвиток постає пріоритетним напрямом, оскільки наразі наголошується на паритетності відносин – «суспільство» – «підприємство» – «навколишнє середовище» – «галузь (за видами виробництва)» – «національне господарство» – «загальний добробут і успіх». Так, через гармонійне поєднання складових отримуємо стабільний, стійкий, збалансований, а отже, сталий розвиток господарської діяльності підприємства. Необхідно вказати, що механізм забезпечення сталого розвитку дозволить підприємствам будь-якої сфери діяльності не просто отримувати прибуток, а й бути конкурентоспроможними в постійно-змінних умовах не лише економіки, а й навколишнього середовища. Це, зі свого боку, стане початком становлення сталого розвитку більш глобальної системи. Як уже зрозуміло, основою сталого розвитку будь-якого підприємства є поєднання трьох складових. Для більш уявного відображення складових сталого розвитку з погляду підприємства, тобто на мікрорівні, наведемо на рис. 1.

Отже, сталий розвиток господарської діяльності підприємства, зокрема і промислового, можна характеризувати сукупністю економічних, соціальних та екологічних показників.

Рис. 1. Складові сталого розвитку підприємства

Якщо розглядати категорію сталого розвитку з погляду сформованої математичної моделі, можна описати її за допомогою трьох складових:

$$SR = F(E, Ec, C),$$

де E – узагальнений показник економічної складової; Ec – узагальнений показник екологічної складової; C – узагальнений показник соціальної складової.

Необхідно звернути увагу на той факт, що ця багатофакторна модель загальною описує баланс основних складових сталого розвитку й не враховує багатьох зв'язків між складовими. Тобто ще багато інших факторів матимуть досить суттєвий вплив на збалансований розвиток господарської діяльності підприємства.

Тому математична модель має бути зазначена і скоригована з урахуванням інших факторів, які мають суттєвий вплив на сталий розвиток підприємства. Загалом їх можливо поділити на дві групи: зовнішні і внутрішні, які зі свого боку, поділяють на підгрупи (табл. 2).

Так, можна сказати, що процес забезпечення сталого розвитку господарської діяльності промислового підприємства має бути спрямований на мінімізацію впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на господарську діяльність підприємства.

Таблиця 2 – Класифікація факторів впливу на сталий розвиток підприємства

Зовнішні		Внутрішні	
Економічні	– рівень інфляції на загальнодержавному рівні; – стійка валютна політика; – вартість ресурсів, що використовуються; – економічна ситуація у країні.	Фінансові	– забезпеченість власними фінансовими ресурсами; – динаміка прибутковості підприємства; – маркетингова, фінансова, інвестиційна політики підприємства; політика ціноутворення на підприємстві;
Екологічні	– зміни зовнішньоекономічного середовища; – особливості природних умов; – вимоги екологічної безпеки.	Соціальні	– кадровий ресурс; – професійний рівень і якість підготовки працівників; – соціальна привабливість; – рівень мотивації; – рівень якості життя персоналу.
Політичні	– політична стабільність; – державна політика у сфері інвестицій, податків, фінансів, екології; законодавства; – стратегії сталого розвитку на мезо- та макрорівнях; – рівень державної підтримки підприємств; – чітка взаємодія всіх ланок влади.	Виробничі	– теми оновлення виробництва; – темпи освоєння нових видів устаткування; – конкурентоспроможність; – автоматизація певних видів технологічних процесів; – якість продукції, що виготовляється; – рівень продуктивності праці; – сировинні ресурси підприємства.
Ринкові	– ринкова кон'юнктура; – ринки збуту готової продукції; – динамічні галузеві зміни; – рівень попиту на продукцію, що виготовляється; – рівень регіональної інвестиційної привабливості.	Управлінські	– рівень корпоративного управління на підприємстві; – стратегії розвитку; – перспективне планування; – ефективна комунікаційна діяльність; – система оплати праці; – динаміка прибутковості підприємства; – управління капіталом
Правові	– прозоре правове поле; – механізми підтримки промислових підприємств; – наявність законодавчої бази щодо регулювання ведення господарської діяльності.	Ринкові	– рівень конкуренції на ринку; – темпи зростання кон'юнктури ринку; – ризики; – ринкова вартість готової продукції.
Науково-технічні	– науково-технічна політика держави; – рівень державної підтримки науково-технічних розробок та інноваційних рішень на підприємстві.	Операційні	– рівень розвитку господарської діяльності; – структура витрат підприємства; – ринки розподілу та збуту готової продукції.
Інфраструктурні	– територіальне розташування; – перспективи розвитку господарської діяльності.	Екологічні	– оновлена стратегія щодо розв'язання ресурсних проблем; – природоохоронна діяльність.

ВИСНОВКИ

Концепція сталого розвитку є базисом для моделі розвитку будь-якої діяльності, як у глобальному масштабі, так і на рівні держави, регіону, підприємства. Ця концепція передбачає переосмислення до підходів здійснення практичної діяльності суспільства, тобто соціально-економічний розвиток має бути екоорієнтованим. Проведене дослідження дає чітку змогу зрозуміти, що на даний час не існує чіткого підходу до визначення категорії «сталий розвиток», а існує безліч думок вчених, які дозволяють трактувати поняття з урахуванням певної системи вивчення на різних економічних рівнях. Автором дано власне бачення характеристики поняття сталий розвиток – це збалансований екорозвиток задля досягнення соціально-економічних цілей у довгостроковій перспективі. Відповідно до цього є можливість сформулювати означення «сталий розвиток підприємства» – це чітко сформульовані пріоритетні цілі якісного, гармонійного, збалансованого розвитку, спрямованих на підвищення ефективної управлінської політики, конкурентоспроможності, збереження й підвищення темпів обсягів господарської діяльності на засадах збалансованості

трьох складових, а саме економічної, екологічної та соціальної. З'ясована сутність загальноприйнятої концепції складових сталого розвитку, яка вбачає комплексний підхід і узгодження збалансованої дії трьох компонент: економічної, соціальної й екологічної. Цей процес не з простих, зокрема необхідно враховувати той факт, що має бути дотримана соціальна справедливість у разі розподілу матеріальних благ не лише між людьми, і перед майбутнім поколінням, має бути запроваджена вартісна оцінка впливу економічного розвитку на довкілля, впроваджене ощадливе використання ресурсів та за його неможливістю створення штучно-інтегрованих ресурсів. Зазначено, що концепція сталого розвитку – це пріоритетний напрям сучасної політики. Наразі гостро стоїть питання розроблення програм сталого розвитку, формування моделей сталого розвитку, їх впровадження та отримання висновків з ефективності на різних рівнях запровадження.

Перспективами подальших досліджень авторка вважає за необхідність створення, обґрунтування й розроблення економіко-математичної моделі збалансованого розвитку господарської діяльності підприємства в умовах загального стрімкого розвитку економіки.

Список використаних джерел

1. Вернадський В.І. Вибрані праці. К.: Наук. думка, 2005. 301 с.
2. Герасимчук З.В. Сталый розвиток регіону на засадах екологістики. *Інноваційна економіка*. 2012. № 2 [28]. С. 158–162.
3. Глинська А.Є. Організаційно-економічний механізм забезпечення сталого розвитку підприємств легкої промисловості: автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет технологій та дизайну. Київ. 2008. 21 с.
4. Данилишин Б.М. Устойчивое развитие в системе природно-ресурсных ограничений. К.: СОПС Украины НАНУ, 1999. 367 с.
5. Дейлі Г. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку. К.: Інтелсфера, 2002. 312 с.
6. Згуровський М.З. Сталый розвиток регіонів України. К.: НТУУ «КПІ», 2009. 197 с.
7. Карпінський Б.А., Божко С.М. Сталый розвиток економіки: узагальнена модель: монографія. Львів: Логос, 2005. 256 с.
8. Майер Джеральд М. Основні проблеми економіки розвитку. Київ: Либідь, 2003. 688 с.
9. Мельник Л.Г. Основи стійкого розвитку: навчальний посібник / Суми: ВТД «Університетська книга». 2006. 383 с.
10. Сталый розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: монографія / за ред. О.Ф. Новікова та ін. Донецьк НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2012. 534 с.
11. Трегобчук В.М. Концепція сталого розвитку для України. *Вісник НАН України*. 2002. № 2. С. 31–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2002_2_7
12. Фоміна М.В. Сталый розвиток економіки в умовах глобалізації: теорія й методологія: автореф. дис.... д-ра. екон. наук: 08.00.01 / Донецький національний університет. Донецьк. 2010. 32 с.
13. Шевчук В.Я. Макроекономічні проблеми сталого розвитку. К.: Геопринт, 2006. 200 с.
14. Звіт Комісії ООН під керівництвом Гру Харлем Брутланд, 1987. URL: <https://www.zhiva-planeta.org.ua/diynalist/staluy-rozvvutok.html>
15. Декларация по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992). URL: <https://www.un.org/ru/documents>
16. Що таке сталый розвиток: принципи та історія. URL: <http://www.sd4ua.org/>
17. Dr. M.S. Bisen. International Law, Sustainable Development & Agenda 2030. *Juni Khyat (UGC Care Group I Listed Journal)*. 2020. Vol 10. №16. pp. 7–13.
18. Барановський В.А. Стратегічні аспекти та пріоритети сталого (збалансованого, гармонійного) розвитку. *Територія. Сталый розвиток*. 2004. № 2. С. 24–31.
19. Жученко А.М. Поняття сталого розвитку в сучасній економіці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Випуск 13. С. 431–434.
20. Прадун В.П. Економіко-екологічні основи сталого розвитку регіональних агропромислових комплексів: дис.... д-ра екон. наук: 08.07.02 / Об'єднаний інститут економіки НАН України. Київ, 2005. 365 с.
21. Трегобчук В.М. Концепція сталого розвитку для України. *Вісник Національної академії наук України*. 2002. № 2. С. 31–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2002_2_7
22. Черничко Т.В. Забезпечення збалансованого розвитку економічної системи в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки. *Економіка й суспільство*. 2016. № 3. С. 103–108.
23. Rachel Emas, The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles / Florida International University/ Brief for GSDR. 2015.
24. Kasych A. Theoretical and methodical principles of managing enterprise sustainable development. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2017. № 2. С. 298–305.
25. Попова О.Ю., Волкова Ю.В., Франко А.О., Чернокнижний М.А. Забезпечення сталих відносин у розвитку

підприємств. *Концепти інноваційного розвитку підприємництва*: монографія / за заг. ред. д.е.н. проф. В.В. Храпкіної. Київ: Інтерсервіс, 2018. С. 56–64.

References

1. Vernadskyi V.I. Selected works. Kyiv: Naukova dumka, 2005. 301 p. (in Ukrainian).
2. Herasymchuk Z.V. Sustainable development of the region on the basis of ecology. *Innovative economy*. 2012. № 2 [28]. pp. 158–162. (in Ukrainian).
3. Hlynska A.Ye. Organizational and economic mechanism for sustainable development of light industry enterprises: author's abstract ... PhD in economic sciences: 08.00.04 / Kyiv national university of technologies and design. Kyiv. 2008. 21 p. (in Ukrainian).
4. Danylyshyn B.M. Sustainable development in the system of natural resource constraints. Kyiv: SOPS of Ukraine NASU, 1999. 367 p. (in Ukrainian).
5. Deili H. Out of growth. Economic theory of sustainable development. Kyiv: Intelsphere, 2002. 312 p. (in Ukrainian).
6. Zghurovskyi M.Z. Sustainable development of the regions of Ukraine. Sustainable development of the regions of Ukraine. Kyiv: NTUU "KPI", 2009. 197 p. (in Ukrainian).
7. Karpinskyi B.A., Bozhko S.M. Sustainable economic development: a generalized model: monograph. Lviv: Lohos, 2005. 256 p. (in Ukrainian).
8. Maiier Dzherald M. The main problems of development economics. Kyiv: Lybid, 2003. 688 p. (in Ukrainian).
9. Melnyk L.H. Fundamentals of sustainable development: textbook / Sumy: VTD "University book". 2006. 383 p. (in Ukrainian).
10. Sustainable development of the industrial region: social aspects: monograph / ed. O.F. Novikov, et.al. Donetsk NAS Ukraine, Institute of Industrial economics. 2012. 534 p. (in Ukrainian).
11. Trehobchuk V.M. The concept of sustainable development for Ukraine. *Bulletin of the NAS of Ukraine*. 2002. № 2. pp. 31–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2002_2_7 (in Ukrainian).
12. Fomina M.V. Sustainable economic development in the context of globalization: theory and methodology: author's abstract ... Doctor of economic sciences: 08.00.01 / Donetsk national university. Donetsk. 2010. 32 p. (in Ukrainian).
13. Shevchuk V.Ya. Macroeconomic problems of sustainable development. Kyiv: Geoprynt, 2006. 200 p. (in Ukrainian).
14. Report of the UNC on management Hru Kharlem Brutland, 1987. URL: <https://www.zhiva-planeta.org.ua/diyalnist/staluy-rozvytok.html> (in Ukrainian).
15. Declaration on Environment and Development (Rio de Janeiro, June 3–14 1992). URL: <https://www.un.org/ru/documents> (in Russian).
16. What is sustainable development: principles and history. URL: <http://www.sd4ua.org> (in Ukrainian).
17. Dr. M.S. Bisen. International Law, Sustainable Development & Agenda 2030. *Juni Khyat (UGC Care Group I Listed Journal)*. 2020. Vol 10. № 16. pp. 7–13.
18. Baranovskyi V.A. Strategic aspects and priorities of sustainable (balanced, harmonious) development. *Territory. Sustainability*. 2004. № 2. pp. 24–31. (in Ukrainian).
19. Zhuchenko A.M. The concept of sustainable development in the modern economy. *Global and national economics problem*. 2016. Issue 13. pp. 431–434. (in Ukrainian).
20. Pradun V.P. Economic and ecological bases of sustainable development of regional agro-industrial complexes: author's abstract ... Doctor of economic sciences: 08.07.02 / Joint Institute of Economics of the NAS of Ukraine. Kyiv, 2005. 365 p. (in Ukrainian).
21. Trehobchuk V.M. The concept of sustainable development for Ukraine. *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*. 2002. № 2. pp. 31–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2002_2_7 (in Ukrainian).
22. Chernychko T.V. Ensuring balanced development of the economic system in the context of increasing the level of competitiveness of the national economy. *Economy and society*. 2016. № 3. pp. 103–108.
23. Rachel Emas, The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles / Florida International University/ Brief for GSDR. 2015.
24. Kasych A. Theoretical and methodical principles of managing enterprise sustainable development. *Marketing and innovation management*. 2017. № 2. pp. 298–305.
25. Popova O.Yu., Volkova Yu.V., Franko A.O., Chernoknyzhnyi M.A. Ensuring sustainable relations in the development of enterprises. *Concepts of innovative development of entrepreneurship*: monograph / ed. prof. V.V. Khrapkina. Kyiv: Interservice, 2018. pp. 56–64. (in Ukrainian).

Yuliia VOLKOVA

PhD applicant, Donetsk National Technical University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9541-4817>

e-mail: yuliia.volkova@donntu.edu.ua

THE CONCEPT OF “SUSTAINABLE DEVELOPMENT” AT MACRO MICRO-LEVELS: HISTORICAL OVERVIEW, APPROACHES TO INTERPRETATION, CHARACTERISTICS OF COMPONENT CONCEPTS

Introduction. Currently, leading economists from different countries are paying more and more attention to the issue of “sustainable development”, as this issue is currently relevant not only for the country's economy as a whole, but also at the enterprise level. However, because this is a multifaceted and complex category. Many questions arise around it and they remain insufficiently studied and require in-depth research.

The purpose of the paper. The scientific literature contains different approaches and different interpretations of the concept of “sustainable development” each scientist interprets this concept in his research. Therefore, it is necessary to consider the historical

aspects of the emergence of this concept, to summarize the existing approaches to the interpretation of the category of “sustainable development” and to provide their own understanding of this concept. Find out the main components of sustainable development at the macro and micro levels and provide their characteristics, as well as understand what factors influence the sustainable development of the enterprise.

Results. This paper analyzes the history of the concept of sustainable development, notes the basic principles of sustainable development. The approaches of various scientific opinions to the definition of “sustainable development” have been studied, generalized and systematized. Using the experience of domestic and foreign scientists on the interpretation of the concept of sustainable development, defined their own vision of the essence of the concept, and defined the concept of “sustainable development of the enterprise”. The conceptual foundations of the theory of sustainable development, which see a combination of certain basic components, were analyzed. The paper describes the above components of sustainable development in terms of enterprise: economic, social, environmental. The main factors influencing the sustainable development of an industrial enterprise are identified.

Conclusion. Thus, the needs of a market economy in modern conditions require more flexibility from enterprises, more policies that are «modern» and strategies of competition. This, in turn, encourages companies to seek new approaches to conducting their business. It is the trajectory of sustainable development of economic activity of the enterprise and is one of the key activities of economic entities, which will contribute to the effective results of this activity.

Keywords: sustainable development, the triad of components of sustainable development, economic activity, balance of development, holistic system, Sustainable Development Goals, sustainable development, eco-development

Наталія Володимирівна **МОСКАЛЬ**

к.е.н., доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8761-2426>

e-mail: nataliya.moskal@lnu.edu.ua

КОНЦЕПЦІЯ АУДИТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Аудит оплати праці та розрахунків із працівниками є актуальним та поширеним видом аудиторських послуг, зважаючи на наявність об'єктів для такого аудиту та значні розміри фінансових санкцій за порушення нормативних вимог у сфері оплати праці та кадрової документації. Результативність аудиту, його вплив на підвищення якості облікової інформації, усунення порушень і недоліків, залежить від змісту концепції, що застосовується для його проведення. У статті розглянуто основні аспекти концепції, зокрема, мету аудиту, його предмет та об'єкти, завдання аудиту та джерела інформації, послідовність перевірки, перелік аудиторських процедур та типові порушення, що можуть бути виявлені у процесі аудиту.

Ключові слова: аудит оплати праці, розрахунки з працівниками, концепція аудиту, аудиторські процедури, типові помилки

ВСТУП

Аудит оплати праці та розрахунків із працівниками може проводитись як складова аудиту фінансової звітності, або як окремий вид послуг, який належить до аудиту спеціального призначення. Потреба у проведенні аудиту розрахунків із працівниками може бути зумовлена: включенням підприємства до графіка перевірок контролюючих органів із приводу дотримання трудового законодавства, податків та зборів, що нараховують із виплат працівникам; зміною посадових осіб підприємства – керівника, головного бухгалтера, або зміною власників; суттєвими змінами трудового законодавства та необхідністю своєчасного врахування нововведень; існуванням значного ризику звернення до контролюючих органів звільнених працівників із повідомленням про порушення підприємством законодавства. Різноманітні аспекти організаційно-методичного забезпечення аудиту докладно висвітлені у працях вітчизняних і закордонних вчених: Ф.Ф. Бутинця, М.Т. Білухи, Н.І. Верховолядової, Н.І. Дорош, Г.М. Давидова, Л.П. Кулаковської, Ю.В. Пічі, І.І. Пилипенка, О.А. Петрик, А.Ж. Пшеничної, К.І. Редченка, В.С. Рудницького, В.Я. Савченка, І.І. Сахарцевої, В.В. Сопка, Б.Ф. Усача, А.Д. Шеремета, В.П. Суйца, Р. Адамса, Р. Монтгомері, Дж. К. Робертсона та ін. Проте, зважаючи на постійні зміни законодавства, що регулює порядок документального забезпечення, обліку та оподаткування господарської діяльності, а також на розвиток та вдосконалення підходів до проведення аудиту, для дослідження концепції аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками характерний достатній рівень актуальності.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Пропозиції автора мають в основі моніторинг основних результатів попередніх наукових досліджень що стосуються організації процесу аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками. Застосовуючи методику планування й документування аудиторського процесу, враховуючи результати аналізу типових помилок і порушень, автором розроблено концепцію аудиту оплати

праці та розрахунків із працівниками, яка враховує сучасні вимоги законодавства та потреби користувачів аудиту.

МЕТА статті – представлення в усіх суттєвих аспектах концепції аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками, яку можна застосувати у практичному середовищі для організації аудиторського процесу, а також для підвищення якості облікової інформації, виправлення порушень та недоліків та уникнення можливих фінансових санкцій.

РЕЗУЛЬТАТИ

Аудит оплати праці та розрахунків із працівниками повинен охоплювати питання документального оформлення, обліку, нарахування та виплати працівникам підприємства оплати за виконану працю, інших виплат, нарахування та сплати податків і зборів із цих виплат, відображення їх у податковій звітності.

Концепція аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками на підприємстві, на нашу думку, повинна описувати такі основні аспекти: мету аудиту, його предмет та об'єкти, завдання аудиту та джерела інформації, послідовність перевірки, перелік аудиторських процедур та типові порушення, що можуть бути виявлені у процесі аудиту.

Метою аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками є підтвердження інформації стосовно повноти, достовірності, законності, правильності відображення в обліку і звітності та своєчасності розрахунків за виплатами працівникам і пов'язаних із ними податків і зборів, а також установлення дотримання підприємством нормативних вимог [1, с. 43].

Предмет аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками – господарські процеси та операції, пов'язані з розрахунками підприємства за виплатами працівникам, а також відносини, що виникають водночас на підприємстві та за його межами.

Об'єкти аудиту розрахунків із працівниками, на нашу думку, варто розподілити на такі групи:

1. Елементи облікової політики: концептуальна

основа, якою керується підприємство у веденні обліку праці та її оплати; номенклатура робочих бухгалтерських рахунків, аналітичних рахунків з обліку розрахунків за виплатами працівникам; перелік виплат та порядок їх нарахування; порядок здійснення контролю за розрахунками; форми бланків документів, регістрів обліку, звітності; терміни подання документів до бухгалтерії, здійснення нарахувань, проведення виплат, подання звітності.

2. Операції з обліку: відпрацьованого часу, обсягу виконаних робіт; нарахування виплат працівникам; розрахунків податків і зборів, що нараховуються та утримуються з виплат; здійснення виплат працівникам, оплати податків і зборів.

3. Первинні документи, регістри обліку та звітність.

4. Інформація про порушення ведення обліку розрахунків із працівниками, які відображено у документах внутрішнього контролю, актах перевірок державних контролюючих органів, звітах аудиторів.

Основними завданнями аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками є:

- вивчення законності операцій за розрахунками з працівниками;
- перевірка правильності документального оформлення операцій за розрахунками з працівниками та відображення цих операцій в обліку і звітності;
- оцінка стану синтетичного та аналітичного обліку розрахунків із працівниками на підприємстві, якості відображення господарських операцій в облікових регістрах та звітності;
- перевірка своєчасності нарахування та здійснення виплат працівникам, обґрунтованості нарахування фінансових санкцій за виявлені в результаті попереднього контролю порушення;
- перевірка дотримання підприємством податкового законодавства.

Стратегія проведення аудиту розрахунків із працівниками розробляється, виходячи із норм МСА 300. Аудитор планує тести системи контролю та аудиторські процедури по суті, здійснює вибір методів їх проведення [2, с. 292]. Послідовність перевірки визнається аудитором та може передбачати такі етапи:

1. Перевірка кадрової документації щодо прийняття, звільнення, переведення працівників, надання відпусток, відряджень.

2. Перевірка нарахування основної та додаткової зарплати, премій та інших заохочувальних виплат.

3. Перевірка документального оформлення, правильності нарахування, своєчасності виплат оплати за час відпустки.

4. Перевірка документального оформлення, правильності нарахування, своєчасності виплат оплати за час тимчасової втрати працездатності.

5. Перевірка оплати по середньому за час роботи у відрядженні.

6. Перевірка нарахування індексації.

7. Перевірка своєчасності проведення виплат працівникам, сплати податків і зборів із цих виплат.

8. Перевірка надання пільг і компенсацій працівникам за важкі та шкідливі умови праці.

9. Перевірка поінформованості працівників про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, забезпечення пра-

цівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, відповідно до встановлених норм.

10. Перевірка дотримання законодавства про охорону праці жінок, неповнолітніх працівників, працівників з інвалідністю, працівників передпенсійного віку.

11. Перевірка виконання вимог охорони праці у організації робочих місць, проведення інструктажів, навчання, перевірки знань працівників підприємства з охорони праці.

12. Перевірка податкової звітності та статистичної звітності з праці.

Перелік етапів не є вичерпним та може зменшуватись або доповнюватись залежно від особливостей завдання. Наведена послідовність етапів перевірки має умовний характер зважаючи на можливість одночасного виконання декількох етапів працівниками аудиторської групи та на зв'язок між об'єктами перевірки.

Процес аудиту оплати праці та розрахунків із працівниками включає тести системи контролю та аудиторські процедури за суттю. До питань тестів системи контролю вважаємо за доцільне віднести такі ключові питання:

Чи є на підприємстві затверджені посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці тощо?

Чи є чіткий розподіл обов'язків та призначені відповідальні за складання кадрової документації?

Як здійснюється контроль відпрацьованого часу та виробітку?

Як відслідковують зміни та нововведення законодавства і впроваджують їх на підприємстві?

Чи здійснюється контроль за заповненням усіх реквізитів у документах?

Як відображають результати контролю?

Чи здійснюється контроль за термінами проведення виплат, подачі звітності?

Як виправляються виявлені недоліки та вдосконалюється документальне оформлення та облік розрахунків із працівниками?

Аудиторські процедури за суттю:

– перевірка дотримання вимог законодавства: в оформленні працівників; стосовно оплати праці та інших виплат; у разі звільнення працівника; у разі скорочення чисельності або штату працівників;

– перевірка правильності розрахунків у разі нарахування зарплати відповідно до відпрацьованого часу або виробітку, у нарахуванні відпускних, лікарняних, компенсацій, виплат за середнім, індексації, резервів на оплату відпусток;

– перевірка документального оформлення, аналітичного та синтетичного обліку розрахунків за виплатами працівникам;

– перевірка повноти та правильності нарахування та сплати податку з доходів фізичних осіб, військового збору, єдиного внеску на соціальне страхування;

– перевірка податкової звітності та статистичної звітності з праці.

Важливим аспектом концепції аудиту окремої ділянки обліку є згруповані та структуровані типові помилки та порушення, що можуть бути виявлені при аудиті [3, с. 155]. До типових порушень стосовно оплати праці та розрахунків із працівниками на підприємстві можемо віднести:

1. Порушення документального оформлення розрахунків із працівниками: відсутні документи про відпрацьований час, виробіток; особові картки та особові справи не ведуться, або ведуться без заповнення всіх потрібних реквізитів; заяви працівників про прийняття, звільнення, надання матеріальної допомоги, позачергові відпустки відсутні; графік про надання відпусток не складається; повідомлення про дату початку відпустки працівникам не надається; документальне оформлення звільнення працівників відбувається пізніше від дати звільнення; відсутнє документальне оформлення передачі повноважень працівників, які перебувають у відпустці, відрядження, відсутні у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; у наказах, заявах та інших документах відсутні підписи працівників, що підтверджують складання та ознайомлення з цими документами.

2. Відображення в обліку операцій, що фактично не відбулися: нарахування зарплати за час, який фактично не був відпрацьований; завищення розміру виробітку з метою отримання більшої оплати.

3. Не відображення операцій, що фактично були здійснені: наявність працівників, які виконують роботу, проте офіційно трудовий договір із ними не укладено; наявність працівників, які працюють за цивільно-правовим договором, – проте зміст їх праці передбачає укладання трудового договору; оплата праці повністю або частково не відображена документально; фактично відпрацьований працівником час перевищує час, відображений документально; фактичний обсяг виконаних робіт не відповідає задокументованому обсягу.

4. Викривлення розміру нарахованих виплат, податків та зборів: не дотримання мінімальних гарантій оплати праці; не проведення індексації; не нарахування оплати за середнім за час відрядження; нарахування резерву на відпустки не здійснюється; безоплатне виконання обов'язків відсутнього працівника (у відпустці, відрядженні, на лікарняному); відсутність доплат за понаднормову працю, працю у святкові та неробочі дні, нічні зміни, шкідливі умови; не надання працівникам основних та додаткових відпусток; звільнення

працівників без нарахування та виплати компенсації за невикористану відпустку.

5. Порушення термінів розрахунків за виплатами працівникам: розрахунки зі звільненими працівниками здійснюються після звільнення; виплата відпускних здійснюється менше ніж за 3 дні до початку відпустки; виплата зарплати здійснюється з порушенням термінів виплати; оплата за першу половину місяця здійснюється у розмірі меншому за оплату за відпрацьований час; виплата зарплати здійснюється за рахунок готівкових коштів із каси без сплати податків і зборів; сплата податків та зборів із сум лікарняних здійснюється із запізненням через затримку виплат фонду соціального страхування.

6. Порушення щодо регламентованої звітності, пов'язаної з розрахунками з працівниками: неподання або несвоєчасне подання Повідомлення про прийняття на роботу; неправильне застосування кодів ознак доходів у звітності; не відображення всіх доходів; неправильний розподіл виплат за звітними періодами; неправильний розрахунок середньої чисельності штатних працівників та інших статистичних показників; несвоєчасна подача податкової звітності; порушення методики заповнення звітності.

ВИСНОВКИ

Аудит оплати праці та розрахунків із працівниками є актуальним та поширеним видом аудиторських послуг, зважаючи на наявність об'єктів для такого аудиту практично в усіх суб'єктів господарювання та значні розміри фінансових санкцій за порушення нормативних вимог у сфері оплати праці та кадрової документації. Результативність аудиту, його вплив на підвищення якості облікової інформації, усунення порушень і недоліків залежить від змісту концепції, що застосовується для його проведення. До основних аспектів концепції віднесено мету аудиту, його предмет та об'єкти, завдання аудиту та джерела інформації, послідовність перевірки, перелік аудиторських процедур та типові порушення, що можуть бути виявлені у процесі аудиту.

Список використаних джерел

1. Макаренко А.П., Кацай К.О. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 40–45.
2. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг / гол. ред. І.І. Нестеренко. К.: Міжнародна федерація бухгалтерів; Аудиторська палата України, 2017. Ч. 1. 1142 с.
3. Бондаренко О.М. Аудит. Аудиторська діяльність в Україні. Методика проведення аудиту на підприємствах України. К.: Вид-во «НАУ-друку», 2017. 192 с.

References

1. Makarenko A.P., Katsai K.O. Improvement of the audit of payment at the enterprise. *Economy and state*. 2020. Issue 1. pp. 40–45 (in Ukrainian).
2. Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements. / chief ed. I.I. Nesterenko. Kyiv: International Federation of Accountants; Audit Chamber of Ukraine, 2017. Part 1. 1142 p. (in Ukrainian).
3. Bondarenko O.M. Audit. Auditing in Ukraine. Methods of auditing enterprises in Ukraine. Kyiv: Publishing House "NAU-print", 2017. 192 p. (in Ukrainian).

Nataliia MOSKAL

PhD in Economics, Associate Professor, Ivan Franko National University of Lviv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8761-2426>

e-mail: nataliya.moskal@lnu.edu.ua

THE CONCEPT OF AUDIT OF PAYMENTS AND SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE

Introduction. Audit of payments and settlements with employees is a relevant and widespread type of audit services.

The purpose of the paper is to present in all essential aspects the concept of Audit of payments and settlements with employees, which can be applied in a practical environment to organize the audit process, as well as to improve the quality of accounting information, to correct violations and deficiencies and avoid possible financial sanctions.

Results. The concept of Audit of payments and settlements with employees in the company, in our opinion, should describe the following main aspects: the purpose of the audit, subject and objects, audit tasks and sources of information, sequence of inspections, list of audit procedures and typical violations that may be identified during the audit. The purpose of the Audit of payments and settlements with employees is to confirm information on the completeness, accuracy, legality, accuracy of accounting and reporting, to confirm timeliness of payments to employees, taxes and fees, as well as to establish compliance with regulatory requirements. The subject of the Audit of payments and settlements with employees is the business processes and operations connected to the company's payments and settlements with employees, as well as the relationships that arise in the enterprise and beyond. Objects of Audit of payments and settlements with employees, in our opinion, should be divided into the following groups: elements of accounting policy; accounting operations; primary documents, accounting registers and reporting; information on violations of accounting, which are reflected in the documents of internal control, acts of inspections of state regulatory authorities, auditors' reports. An important aspect of the payroll audit concept is a list of structured common errors and irregularities that may be identified during the audit.

Conclusion. The effectiveness of the audit and the impact of the audit on improving the quality of accounting information, eliminating violations and deficiencies, depends on the content of the concept used to conduct it.

Keywords: audit of payments, settlements with employees, audit concept, audit procedures, typical errors

Анна Володимирівна **ЗАДОРЖНА**

к.ф.-м.н., доцент, Львівський національний університет ім. Івана Франка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9258-1679>e-mail: an_zador@ukr.net

ПРО ОДИН ІЗ СУЧАСНИХ ТРЕНДІВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

У статті досліджуються питання діджиталізації бізнесу в Україні протягом останніх двох років. Приділено увагу формам ділового спілкування, які реалізуються за допомогою ділових соціальних мереж. Указано на недостатнє використання соціальних мереж вітчизняними підприємствами на противагу до європейських. На підставі проведеного аналізу статистичної інформації зроблено висновки, які характеризують зростання внеску соціальних мереж у розвиток бізнес-комунікацій в Україні. Зроблено акцент на можливостях, які соціальні мережі надають бізнесу та проблемах, із якими він може зіткнутися. Також розглянуто один із підвидів ділових мереж, який дозволяє організувати ділові комунікації у корпораціях, – корпоративні соціальні мережі.

Ключові слова: діджиталізація, цифрова економіка, соціальні мережі, бізнес-комунікації, ділові соціальні мережі, корпоративні мережі, онлайн-платформа, просування товарів і послуг

ВСТУП

Поширення інформаційних технологій не могло не вплинути на всі сфери людської діяльності, зокрема серед них на бізнес. Останньому стало притаманним як організовувати свої продажі через соціальні мережі, так і вирішувати через них різні ділові питання, серед них пошук працівників і ділових партнерів, розширення ринків збуту. Компанії, які хочуть успішно розвиватися, бути затребуваними на ринку, повинні приділяти значну увагу соціальним мережам.

МЕТА роботи полягає у дослідженні ролі соціальних мереж у функціонуванні бізнесу, установленні та підтриманні ділових комунікацій, та оцінці переваг і недоліків різних видів ділових мереж.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Розв'язання сформульованих у статті завдань здійснюватиметься із використанням методів аналізу й синтезу, компаративного та статистичного аналізу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Згідно зі звітом Global Digital 2021 Інтернетом користується понад 4,66 млрд осіб у світі, а глобальне проникнення Інтернету становить 59,5 % [1]. Слід зазначити, що проникнення Інтернету в Україні у січні 2021 р. є вищим, ніж у середньому в світі – 67,6 % або 29,47 млн користувачів, а середній приріст користувачів Інтернету в Україні – на 7,3 % або 2 млн осіб [1]. Стосовно використання соціальних мереж у світі, – на них припадає 4,2 млрд користувачів, тобто половина населення Землі, а приріст чисельності користувачів соціальних мереж у період із 2020 до 2021 р. становив 13 %. Аналогічні показники для України є навіть вищими – зростання чисельності користувачів соціальних мереж на 3,5 млн (або на 16 %) за 2020–2021 рр., а в січні 2021 р. число користувачів соціальних мереж становило 58,9 % від загальної чисельності населення країни [1]. Згідно зі щорічними звітами Global Digital, така позитивна динаміка користування соціальними мережами в Україні спостерігається за останні роки.

На сьогодні соціальні мережі в Україні посідають четверте місце за трафіком, що вказує на значну пот-

ребу суспільства в спілкуванні [2]. Отже, їх використання для бізнес-комунікацій в Україні є перспективним шляхом налагодження ділових контактів. Серед найбільш популярних соціальних мереж в Україні за останні роки можна назвати Facebook, YouTube та Instagram.

З погляду бізнесу соціальні мережі привабливі насамперед тим, що надають нові можливості для його розвитку. Величезна кількість користувачів мережі полегшує пошук клієнтів, сприяє встановленню нових ділових контактів і підтримці існуючих. Соціальні мережі використовуються в процесі вивчення ринку, просування товарів і послуг, їх реклами. Завдяки ним виникають нові види підприємницької діяльності онлайн [3]. У соціальних мережах можна як створювати сторінки, присвячені своєму бізнесу, так і давати у вигляді реклами посилання на сайт, куди користувачі соціальних мереж зможуть відразу перейти.

На жаль, вітчизняні компанії недостатньою мірою використовують усі можливості соціальних мереж, і лише 30 % з них розглядають соціальні мережі як ринок для збуту продукції та послуг. Краща ситуація спостерігається для Євросоюзу. Так, згідно з даними Eurostat [4], у 2019 р. рівень використання соціальних мереж підприємствами досягнув 50 % порівняно з 2014 р., коли цей же показник становив лише 34 %.

Попри різноманіття існуючих соціальних мереж, умовно їх можна поділити на декілька груп [3]:

- створені для приватного користування – це велика група соціальних мереж, які призначені для неформального спілкування користувачів та з огляду на значну аудиторію є перспективними для просування бізнесу. У цей час багато компаній та організацій мають свої сторінки в соціальних мережах. Такі мережі пропонують користувачам широкий спектр інструментів Інтернет-маркетингу;

- спеціалізовані – розраховані на аудиторії, що об'єднані за певними інтересами. Такі мережі є більш вузькоспеціалізованими, мають меншу аудиторію, через що вони є корисними для такого бізнесу, який випускає товари або надає послуги, що пов'язані з тематикою тієї чи іншої спеціалізованої мережі [3];

– ділові соціальні мережі.

Як уже зазначено вище, непрофесійні соціальні мережі також можна використовувати для ведення бізнесу, установлення або підтримання ділових контактів. Проте якщо просування товарів та послуг і є доцільним через велике охоплення аудиторії користувачів таких мереж, то ділові питання краще вирішувати у професійних мережах, таких, як ділові соціальні мережі. Їх призначення – установлення ділових контактів для пошуку роботи, бізнес-партнерів, знайомства з потенційними роботодавцями, оголошення вакансій та пошук працівників, інвесторів, обмін досвідом тощо.

Розглянемо більш детально, **які переваги соціальні мережі надають бізнесу** [5]:

– швидке й дешеве просування товару й послуг на ринку, тобто успішний маркетинг. Це особливо важливо у випадку товарів і послуг, які не є дуже відомими на ринку або щойно вийшли на нього. Просування товарів і послуг через соціальні мережі часто здійснюються відповідними фірмами. Водночас виконуються такі кроки. Вивчається продукт та цільова аудиторія. За результатами проведеного аналізу розробляється рекламна концепція. Наступним кроком є створення або робота зі сторінкою фірми в соціальній мережі, розроблення постів та реклами. Далі проводиться сама рекламна кампанія, аналізується її успішність та здійснюється оптимізація реклами;

– використання краудтехнологій для вивчення попиту та потреб споживачів через Інтернет, що дозволяє створювати послуги та товари, щодо яких існує висока ймовірність їх придбання;

– краще розуміння ринку та вивчення успіхів конкурентів;

– охоплення великої кількості потенційних користувачів, можливість швидко та «ланцюговою реакцією» поширювати повідомлення в соціальних мережах і, як наслідок, збільшення продажу товарів;

– залучення як прямого, так і непрямого таргетингу, що дозволяє бізнесу розширювати перелік товарів та послуг, що надаються клієнтам, пропонуючи супутні товари, та збільшувати свій прибуток;

– зростання популярності бренду або ознайомлення потенційних користувачів із новим брендом;

– підвищення рівня довіри до компанії, що досягається представленням бренду в соціальних мережах;

– уможливлення здійснення компанією соціального маркетингу, що дозволяє покращати імідж компанії, зокрема наданням допомоги тим чи іншим верствам населення, заявити про відповідність бренду певним соціальним цінностям;

– забезпечення простоти спілкування та обміну інформацією між партнерами;

– полегшення пошуку бізнес-партнерів, а також співробітників, що відповідають заявленим вимогам компанії;

– можливість здійснення підтримки сервісу, який надається клієнтам, організовувати більш швидке реагування на їхні звернення;

– уможливлення організувати внутрішні комунікації всередині організації.

Стосовно недоліків використання соціальних мереж для бізнесу, то вони такі [6]:

– можливість доступу зловмисників до особистих даних, повідомлень та паролів користувачів мереж. Такої атаки у 2015 р. зазнали користувачі корпоративного месенджера Slack, внаслідок чого було введено двофакторну ідентифікацію та захист паролу за допомогою хеш-функції;

– використання спецслужбами соціальних мереж для слідкування;

– просування бренду в соціальних мережах – вивчення аудиторії, підготовка контентів, постів, їх планування – це тривала, щоденна та кропітка праця. Для полегшення цього процесу можна винаймати відповідні агенції Інтернет-маркетингу, які візьмуть на себе цей вид діяльності;

– для грамотного й ефективного просування товару чи послуги у соціальних мережах потрібно мати відповідні знання та досвід;

– дистанційне спілкування «знеособлює» контакти, ускладнює обговорення певних робочих питань, через що потрібно дуже чітко дотримуватися правил ділового спілкування;

– витрати на маркетинг у соціальних мережах, наприклад на якісний та дорогий контент, можуть перевищувати очікувані від цього доходи;

– публічність спілкування з клієнтами може призводити до погіршення іміджу компанії та збитків через скарги, негативні висловлювання та інші повідомлення, які з'являються в соціальній мережі.

До ділових соціальних мереж певною мірою також належать і корпоративні соціальні мережі, оскільки вони слугують робочим простором для внутрішньокорпоративних груп та призначені для вирішення ділових питань. Корпоративні мережі допомагають організувати та керувати розподілом за філіалами корпорації персоналом за допомогою сучасних форм бізнес-спілкування. Перевагами корпоративних соціальних мереж є:

– простота та висока швидкість організації спілкування;

– покращання комунікації в колективі, згуртовування колективу компанії;

– можливість дистанційної (віддаленої) роботи працівників;

– наявність зворотного зв'язку (коментарі та ін.);

– організація відеозв'язків, чатів, нарад, презентацій, розширених нарад між різними філіалами тощо;

– онлайн-нагадування про важливі події в компанії;

– оптимізація бізнес-процесів, вирішення завдань компанії;

– збільшення доступу до інформаційної бази, покращання документообігу в компанії;

– економія робочого часу та бюджету компанії тощо.

У 2016 р. Facebook запустив продукт для бізнес-спілкування – Workplace (його більш рання версія – Facebook at Work). Спочатку цей продукт та Facebook Messengers були створені для роботи груп всередині самої компанії Facebook, і лише пізніше ці розробки представлено на ринок.

Facebook Workplace є веб-версією мережі для корпоративного користування [7] і призначений для організації та спрощення комунікації у компанії. По суті,

це закрита внутрішньокорпоративна мережа, яка повинна сприяти робочому процесу та підтримці ділових комунікацій. Вона зручна тим, що має подібний до Facebook функціонал, який доповнений деякими додатковими інструментами. Так, Workplace містить новини компанії, підтримку груп користувачів для організації команд, дозволяє групові відеодзвінки та надає можливості обговорення питань із багатьма користувачами, прямі Live-трансляції. У Workplace використовуються технології для запуску відеоконференцій, завдяки чому корпорації можуть проводити наради та демонструвати презентації. Завдяки цій мережі можна проводити та записувати розширені наради, до яких залучати віддалені філіали.

Workplace має власний месенджер для роботи як на десктопі, так і на мобільних пристроях – WorkChat.

Специфікою Facebook Workplace є його ізоляція від профілів у соціальній мережі Facebook, тобто ці дві мережі будуть між собою розділені навіть на одному смартфоні. Це зроблено для забезпечення конфідентційності інформації в Facebook Workplace. Групи у Workplace призначені для спільної роботи колективу. У них можна завантажувати документи, публікувати коментарі, керувати проєктами, виконувати роботу тощо. Істотною перевагою є можливість використання Workplace для організації віддаленої роботи працівників, філіалів, присутність на різних заходах онлайн тощо.

Також Facebook Workplace містить інструменти для безпечного співробітництва між компаніями. У ньому передбачено можливість розмежування прав учасників корпоративної мережі, вбудовано систему аналітики, інструменти для спільної роботи над проєктами.

Для великих компаній Workplace пропонує відчувати себе меншими за допомогою залучення працівників на одну спільну сторінку.

Самий інтерфейс корпоративної мережі є подібним до соціальної мережі Facebook, через що зручно користуватися даним програмним продуктом і сприй-

мати інформацію. Підтримки та навчання в користуванні або не потрібно. Для роботи у Facebook Workplace потрібно зареєструватися та створити окремий від мережі Facebook акаунт. Мережа доступна як веб-версія (<https://www.workplace.com/>), так і у вигляді мобільних додатків для платформ iOS і Android. Послуги даної корпоративної мережі є платними (щомісячна оплата на одного працівника), зате мережа позбавлена рекламного контенту. Workplace також може підключатися й до інших інструментів – від Microsoft 365 і Google Диска до Dropbox, Sharepoint та Azure.

Недоліками Facebook Workplace є:

- неможливість використання компанією власного серверу та індивідуалізації Workplace під неї;
- використання хмарної версії програми;
- витрати на користування цією мережею.

ВИСНОВКИ

Як свідчать результати нашого аналізу, Україна характеризується вищим, ніж у середньому у світі, проникненням Інтернету (станом на січень 2021 р. 67,6 % населення України проти світового показника в 59,5 %). Така ж тенденція спостерігається й стосовно використання соціальних мереж в Україні (58,9 % населення є користувачами соціальних мереж). Популярність соціальних мереж в Україні підтверджується й тим фактом, що вони посідають четверте місце за трафіком. Хоча соціальні мережі для приватного користування і слугують хорошою платформою для реклами та продажу товарів, проте, з погляду бізнесу вирішенню питань, установленню ділових контактів найбільшою мірою відповідають ділові соціальні мережі. Важливість їх зростає через дедалі більшу глобалізацію економіки, а також унаслідок необхідності дистанційного спілкування, яка зумовлена небезпекою поширення Covid-19. Окремою підгрупою виступають корпоративні соціальні мережі, які стають затребуваними великими організаціями.

Список використаних джерел

1. Digital 2021: global overview report. URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report>
2. Соцсети для бизнеса: зачем они нужны предпринимателям. URL: <https://planfact.io/blog/posts/socseti-dlya-biznesa-zachem-oni-nuzhny-predprinimatelyam>
3. WhatsApp for work: Slack is turning into a full-on messaging app. URL: <https://www.protocol.com/slack-messaging-connect>
4. Преимущества и недостатки социальных сетей для бизнеса. URL: <https://marketing.by/novosti-rynka/preimushchestva-i-nedostatki-sotsialnykh-setey-dlya-biznesa/>
5. One in two EU enterprises use social media. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200224-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>
6. Калужский М.Л., Карпов В.В. Сетевые интернет-коммуникации как инструмент маркетинга. *Практический маркетинг*. 2013. № 2. С. 32–39. URL: https://www.marketing.spb.ru/lib-around/essay/web_comm.htm
7. Соціальні мережі для бізнесу – використовуємо правильно. URL: <https://webprofit.com.ua/sotsialni-merezhi-dlya-biznesu/>

References

1. Digital 2021: global overview report. URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report>
2. Social networks for business: why entrepreneurs need them. URL: <https://planfact.io/blog/posts/socseti-dlya-biznesa-zachem-oni-nuzhny-predprinimatelyam> (in Russian).
3. WhatsApp for work: Slack is turning into a full-on messaging app. URL: <https://www.protocol.com/slack-messaging-connect>
4. Advantages and Disadvantages of Social Media for Business. URL: <https://marketing.by/novosti-rynka/preimushchestva-i-nedostatki-sotsialnykh-setey-dlya-biznesa/> (in Russian).
5. One in two EU enterprises use social media. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200224-1?inheritRedirect=true&redirect=%2Feurostat%2F>
6. Kaluzhskiy M.L., Karpov V.V. Networked Internet communications as a marketing tool. *Practical marketing*. 2013. № 2. С. 32–39. URL: https://www.marketing.spb.ru/lib-around/essay/web_comm.htm (in Russian).

7. Social networks for business – we use them correctly. URL: <https://webprofit.com.ua/sotsialni-merezhi-dlya-biznesu/> (in Ukrainian).

Anna ZADOROZHNA

PhD in Physics and Mathematics, Ivan Franko National University of Lviv

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9258-1679>

e-mail: an_zador@ukr.net

ABOUT ONE OF THE MODERN TRENDS OF BUSINESS DIGITALIZATION

Introduction. Currently, a business both organizes its sales through social networks and solves various business problems for them, for example, finding employees and business partners, expanding sales markets. Companies that want to grow successfully, to be in demand in the market, must pay close attention to social networks.

The purpose of the paper is to study the role of social networks in the functioning of business, establishing and maintaining business communications, and assessing the advantages and disadvantages of different types of business networks.

Results. Internet penetration in Ukraine in January 2021 is higher than the world average – 67.6 % or 29.47 million users, and the average growth of Internet users in Ukraine – by 7.3 % or 2 million people. A positive trend in the use of social networks in Ukraine has been observed in recent years also. Thus, their use for business communications in Ukraine is a promising way to establish business contacts. Among the most popular social networks in Ukraine in recent years are Facebook, YouTube and Instagram. If the promotion of goods and services is appropriate through non-professional social networks, it is better to address business issues in professional networks, such as business social networks. Their purpose is to establish business contacts for job search, business partners, meet potential employers, announce vacancies and search for employees, investors, exchange experiences, etc. The disadvantages of using social networks for business are: the ability of attackers to access personal data, depersonalization of contacts etc. Business social networks also include corporate social networks. They help to organize and manage the staff distributed by the corporation's branches with the help of modern forms of business communication.

Conclusion. Ukraine is characterized by a higher than the world average, Internet penetration. The same trend is observed in relation to the use of social networks in Ukraine. Although social networks for private use serve as a good platform for advertising and selling goods, from a business point of view, business social networks are the most appropriate for solving business issues and establishing business contacts. Their importance is growing due to the growing globalization of the economy, as well as the need for remote communication, which is due to the danger of the spread of Covid-19.

Keywords: digitalization, digital economy, social networks, business communications, business social networks, corporate networks, online platform, promotion of goods and services

Галина Володимирівна АНІКІНА

к.ю.н., доцент, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7482-019X>

e-mail: galinaanikina07@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ СПАДКУВАННЯ ВІДУМЕРЛОГО МАЙНА У МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена дослідженню особливостей спадкування відумерлого майна в міжнародному приватному праві. Визначено поняття «виморочне майно». З'ясовано співвідношення понять «виморочне майно» та «відумерла спадщина». З'ясовано принципи спадкування майна державою в міжнародному приватному праві. З'ясовано, що в усіх міжнародних договорах що регулюють відносини спадкування з іноземним елементом у яких бере участь Україна закріплюється однакове вирішення питання спадкування виморочного майна державою. Рухоме майно переходить у власність тієї Договірної Сторони, громадянином якої був спадкодавець у момент смерті, а нерухоме майно переходить у власність Договірної Сторони, на території якої воно знаходиться. Зроблено висновок про застосування третього принципу спадкування виморочного майна в міжнародному приватному праві – «принципу розщеплення спадкового статуту».

Ключові слова: спадкування, виморочне майно, відумерла спадщина, статут спадкування, універсальне правонаступництво, принципи спадкування майна державою, міжнародне приватне право

ВСТУП

Бувають випадки, коли спадщина не переходить нікому зі спадкоємців, а отже, залишається без власника. Таке майно вважається виморочним і є підставою для участі держави у відносинах з успадкування.

Хоча суб'єктами спадкування відумерлої спадщини ЦК України визначає лише орган місцевого самоврядування за місцем відкриття спадщини, в межах спадкових правовідносин з участю «іноземного елемента» суб'єктом відносин спадкування майна такої спадщини буде держава. Її участь у спадкових правовідносинах потребує вирішення питань долі виморочного майна, недопущення можливості його втрати чи перетворення в безхазяйне тощо.

Питанням, пов'язаним із відумерлою спадщиною у своїх працях приділяли увагу такі науковці, як: І.В. Болокан, С.С. Бичкова, Е.Б., Горян, Ю.О. Заїка, В.В. Комаров, О.Є. Кухарев, Г.О. Світлична, Н.Б. Солтис, С.Я. Фурса та ін. Особливості спадкування майна державою у міжнародному приватному праві досліджували: М.М. Богуславський, А.С. Довгерт, Г.К. Дмитрієва, В.І. Кисіль, О.Є. Кухарев, І.В. Миرونенко, О.В. Розгон, Г.С. Фединак, Л.С. Фединак, В.Л. Чубарев тощо. Однак питання спадкування відумерлої спадщини не знайшли однозначного вирішення й потребують додаткового вивчення.

МЕТА дослідження – аналіз особливостей спадкування відумерлого майна у міжнародному приватному праві. Формування пропозицій із вдосконалення правового регулювання спадкування виморочного майна державою в міжнародному приватному праві.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою дослідження є аналіз наукових праць, монографій, матеріалів періодичних видань, нормативно-правових актів. У проведенні дослідження використано методи аналізу, синтезу, порівняльного аналізу, та системного аналізу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Категорію «виморочне майно» слід відрізнити від правового режиму «відумерлості спадщини». Так, Н.Б. Солтис вважає, що відумерлість майна – це система дій (процедура) з виникнення права власності у територіальній громаді стосовно майна, за яким не виявлено спадкоємців як за заповітом, так і за законом, або у разі усунення їх від права на спадкування, неприйняття ними спадщини, а також відмови від її прийняття [с. 237]. На думку Ю.О. Заїки, відумерла спадщина – це специфічна підстава набуття майна померлого особливим суб'єктом – територіальною громадою, яка не має права відмовитися від спадщини за жодних обставин [2, с. 137].

Отже, під поняттям виморочного майна слід розуміти майно за фактом відсутності (нез'явлення, усунення, відмови, неприйняття) спадкоємців. Відумерлим є майно, що залишилося після померлої особи, і визначено таким у визначеному порядку за відповідною процедурою. Так в Україні спадщина визнається відумерлою відповідно до ст. 1277 Цивільного кодексу України: «в разі відсутності спадкоємців за заповітом і за законом, усунення їх від права на спадкування, неприйняття ними спадщини, а також відмови від її прийняття орган місцевого самоврядування за місцем відкриття спадщини, а якщо до складу спадщини входить нерухоме майно – за його місцезнаходженням, зобов'язаний подати до суду заяву про визнання спадщини відумерлою» [3].

На думку Р.Ф. Гонгало, виморочне майно слід відрізнити від майна, яке спадкодавець заповів державі. Держава визнається спадкоємцем за заповітом на рівні з фізичними та юридичними особами. У випадку визначення її спадкоємцем застосовуються правові норми, які регулюють питання спадкування за заповітом [4, с. 323].

У законодавстві зарубіжних країн прийнято виокремлювати дві теорії (принципи) набуття права власності на виморочне майно: теорію окупації і теорію

спадкування.

Різниця між цими теоріями полягає в тому, за якою підставою та відповідно за яким правом держава або орган державної влади стає власником майна спадкодавця.

За правом окупації спадкове майно переходить до держави його місцезнаходження. Виморочне майно переходить державі вільним від будь-яких обтяжень та боргів. Спадщина немає власника, а отже, набуття майна, що входить до її складу, є первісним [5, с. 84].

Серед країн, які застосовують принцип окупації: Австрія, Алжир, США, Франція, Венесуела, Італія, Франція тощо [6, с. 34]. За англійським прецедентним правом, якщо не залишитись жодного спадкоємця, то незаповідане майно переходить до корони як *bona vacantia* (відумерле майно) [7, с. 120]. За відсутності спадкоємців за законом майно переходить до держави де воно знаходиться за законодавством Німеччини [4, с. 323].

Згідно з теорією спадкування відумерле майно переходить за принципом «найбільш тісного зв'язку» від спадкодавця до держави його особистого закону фізичної особи (*lex patriae* або *lex domicilii*) [8, с. 93]. Набуття спадкового майна відбувається у порядку універсального правонаступництва і є похідним. До держави переходить весь комплекс прав та обов'язків спадкодавця, зокрема відповідальність за боргами останнього спадкодавця в межах вартості спадкового майна.

Така система діє в Бельгії, Німеччині, Іспанії, Італії, Туреччині, Тунісі, Швейцарії, ФРН, у країнах континентальної Європи та країнах СНД [5, с. 83].

Так, у міжнародному приватному праві визначаються два правові режими спадкування виморочного майна. Відповідно до кожного з них суб'єктами спадкування виступають різні держави. Зазначену проблему зауважував Л.А. Лунц: якщо іноземне законодавство, що підлягає застосуванню згідно з колізійною нормою, розглядає майно, що залишилось без спадкоємців як безхазяйне, то воно у випадку знаходження на території певної держави переходить в її власність із застосуванням порядку, встановленого законом місцезнаходження майна. Якщо ж іноземний закон, який підлягає застосуванню, розглядає перехід майна, що залишилось без спадкоємців, до держави як спадкоємство, то суд розцінює це майно як таке, що належить іноземній державі [9, с. 301].

Отже, на сьогодні відсутні універсальні уніфікації стосовно підстав та порядку переходу відумерлого майна до держави.

Така неоднаковість правового регулювання призводить до ситуації, коли одне й теж майно спадкодавця підпорядковують у свою власність різні держави.

Доктринальними стосовно правового регулювання спадкування виморочного майна є такі судові справи:

А. У 1954 р. апеляційним судом Іспанії затверджено рішення суду першої інстанції, яким було задоволено вимоги іспанської скарбниці стосовно цінних паперів, що знаходились в Англії та належали доміцильованому їй померлому в Іспанії англійцю. Рішення обґрунтовувалося тим, що спадкодавець не залишив заповіту й не мав спадкоємців за законом, а за іспанським правом перехід у таких випадках майна до держави

кваліфікувалось як спадкоємство Іспанії. Суд зазначив, що незважаючи на те, що за англійським правом це майно вважається відумерлим, і має переходити до англійської скарбниці, неправильним буде застосовувати англійську концепцію до іноземного права [10, с. 1–3].

Б. У 1936 р. справа, за якою англійський суд визнав рухоме майно, що залишилось в Англії після англійця, доміцильованого в Туреччині, таким, що підлягає передачі до англійської скарбниці. Суд обґрунтував, що за турецьким правом відумерле майно надходить до скарбниці як безхазяйне, тобто за правом окупації [11, с. 440].

На жаль, Закон України «Про міжнародне приватне право» не врегульовує питання спадкування виморочного майна за наявності іноземного елемента. У випадку смерті українського громадянина за кордоном, за відсутності спадкоємців за правом спадкування його майно повинне перейти до української держави. Але якщо вважати, що це майно повинно перейти за правом «окупації», то воно повинно перейти у власність тієї держави, на території якої майно знаходиться. Тобто з переходом права власності на спадкове майно, яке знаходиться на території іноземної держави, може брати участь різний суб'єкт [6, с. 34].

У науковій літературі висловлюються різні позиції з приводу доцільності застосування принципів спадкування виморочного майна. В.Л. Толстих вважає: держава як суб'єкт публічної влади набуває спадкове майно у свою власність незалежно від ставлення до цього спадкодавця подібно до того, як це здійснюється стосовно безхазяйного майна. На думку автора, концепція успадкування відумерлого майна призводить до неестетичних і неефективних рішень [12, с. 201–202].

Р.Ф. Гонгалло вважає, що саме принцип спадкування виморочного майна державою громадянства померлого справедливо забезпечує майнові інтереси країн [4, с. 325].

Найефективнішим способом врегулювання колізій стосовно спадкування виморочного майна між державами є міжнародні договори. Так, регіональна конвенція «Про правову допомогу і правові відносини в цивільних, сімейних і кримінальних справах», врегульовує питання спадкування виморочного майна у ст. 46 [13].

Найоб'єктивніше регулювання спадкування майна державою врегульоване на рівні двосторонніх міждержавних угод. На сьогодні Україна уклала подібні договори з більшістю країн світу серед них: Договір між Україною й Республікою Молдова про правову допомогу та правові відносини в цивільних і кримінальних справах від 13 грудня 1993 р., Договір між Україною та Чеською Республікою про правову допомогу в цивільних справах від 28 травня 2001 р., Договір між Україною та Румунією про правову допомогу та правові відносини в цивільних справах від 30 січня 2002 р., Договір між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах від 23 травня 1995 р., Договір між Україною та Арабською Республікою Єгипет від 10 жовтня 2004 р., Договір між Україною та Ісламською Респуб-

лікою Іран від 11 травня 2004 р. В усіх вищезазначених договорах у яких бере участь Україна закріплюється однакове вирішення питання спадкування виморочного майна державою [14, с. 134]. Наприклад, відповідно до ст. 38 Договору між Україною й Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини в цивільних і кримінальних справах від 24 травня 1993 р.: якщо за законодавством Договірної Сторони відсутні спадкоємці, то рухоме майно переходить у власність тієї Договірної Сторони, громадянином якої був спадкодавець у момент смерті, а нерухоме майно переходить у власність тієї Договірної Сторони, на території якої воно знаходиться [15].

ВИСНОВКИ

Отже, відповідно до міжнародних договорів України, до правовідносин, пов'язаних зі спадкуванням виморочного майна застосовуються правові норми різних держав: одні – для рухомого, а інші – для нерухомого майна. Ситуація коли суспільні відносини регулюються вимогами законів різних порядків отримала назву у міжнародному приватному праві як розщеплення статуту спадкування [16, с. 292].

Отже, можна зробити висновок про наявність третього принципу спадкування виморочного майна державою у міжнародному приватному праві – «принципу розщеплення спадкового статуту». На нашу думку, у зв'язку з його застосуванням виникає багато правових проблем. Річ у тім, що поділ майна на рухоме та нерухоме здійснюється в державах за різними критеріями. Так, одне й те ж майно в одній країні буде вважатися рухомим, а в іншій кваліфікуватися як нерухоме. Отже, застосування принципу розщеплення спадкового статуту не вирішує колізій стосовно спадкування виморочного майна, а породжує нові.

На нашу думку, для регулювання спадкових відносин з іноземним елементом за відсутності спадкоємців за заповітом, так і за законом повинен застосовуватися принцип «найбільш тісного зв'язку», тобто (*lex personalis*). Саме зазначений принцип справедливо забезпечує інтереси спадкодавця та держави, з якою він має найтісніший правовий зв'язок. Зазначене правове регулювання повинно бути закріплене у нормах міжнародних договорів у сфері спадкування.

Список використаних джерел

1. Солтис Н.Б. Набуття територіальною громадою права власності на житло, визнане відумерлим. *Актуальні питання правового регулювання участі суб'єктів публічного права в приватних відносинах*: зб. наук. пр. / за ред. О.Д. Крупчана, О.О. Первомайського. К.: Редакція журн. «Право України», 2013. С. 235–254.
2. Заїка Ю.О. Спадове право в Україні: становлення й розвиток: монографія. К.: КНТ, 2007. 288 с.
3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435–IV. *Відомості Верховної ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.
4. Гонгало Р.Ф. Деякі сучасні аспекти участі держав у розгляді справ щодо спадкування за законом. *Наукові праці НУ ОЮА*. Одеса: Юрид. л-ра, 2012. С. 321–328.
5. Міжнародне приватне право. Особлива частина / за ред. А.С. Довгерт, В.І. Кисіля. К.: Алерта. 2013. 400 с.
6. Нечаєва К.О. Суб'єкт прав на відумерлу спадщину. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2016. Вип. 37(2). С. 32–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_37%282%29_9
7. Кухарев О.Є. Визнання спадщини відумерлого: окремі питання правозастосування. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2013. № 4. С. 119–128.
8. Міжнародне приватне право / за ред. С.Г. Кузьменка. К.: Центр учбової літератури, 2010. 316 с.
9. Лунц Л.А. Курс международного частного права. М.: Спарк, 2002. 374 с.
10. Горян Е.В., Кузик І.І. Проблеми врегулювання переходу спадщини до держави в міжнародному приватному праві. *Академія адвокатури України*. 2012. № 15. С. 1–4.
11. Чубарев В.І. Міжнародне приватне право. К.: Атіка, 2006. 608 с.
12. Толстых В.І. Курс международного права. М.: Проспект, 2018. 736 с.
13. Конвенція про правову допомогу і правові відносини в цивільних, сімейних і кримінальних справах від 22 січня 1993. *Офіційний вісник України*. 2005. № 44, Ст. 2824. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_009#Text
14. Горбунова Л. М. Міжнародні договори України про правові відносини та правову допомогу. К.: Ін Юре, 2004. 368 с.
15. Договору між Україною й Республікою Польща про правову допомогу та правові відносини в цивільних і кримінальних справах від 24 травня 1993 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 47. Ст. 3169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_174/card4#History
16. Михайлів М.О. Особливості правового режиму спадкування в міжнародному приватному праві. *Право й суспільство*. 2020. № 4. С. 292–293.

References

1. Soltys N.B. Acquisition by the territorial community of the right of ownership over the dwelling recognized as dead. *Current issues of legal regulation of the participation of public law entities in private relations*: collection of scientific works / ed. O.D. Krupchan, O.O. Pervomaiskyi. Kyiv: "Law of Ukraine", 2013. pp. 235–254. (in Ukrainian).
2. Zaika Yu. Inheritance law in Ukraine: formation and development: a monograph. Kyiv: KNT, 2007. 288 p. (in Ukrainian).
3. Civil Code of Ukraine of January 16, 2003 № 435-IV. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2003. № 40. Art. 356. (in Ukrainian).
4. Honhalo R.F. Some current aspects of state participation in inheritance proceedings. *Scientific works of NU OYUA*. Odessa, 2012. pp. 321–328. (in Ukrainian).
5. Private international law. Special part / ed. A.S. Dovhert, V.I. Kysil. Kyiv: Alerta. 2013. 400 p. (in Ukrainian).
6. Nechaieva K.O. Subject of rights to deceased inheritance. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Right*. 2016. Issue 37 (2). pp. 32–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_37%282%29_9 (in Ukrainian).
7. Kukhariev O.Ye. Recognition of the deceased's inheritance: some issues of law enforcement. *Journal of Civil and Criminal Procedure*. 2013. № 4. pp. 119–128. (in Ukrainian).
8. Private international law / ed. S.H. Kuzmenko. Kyiv: Center for Educational Literature, 2010. 316 p. (in Ukrainian).

9. Lunts L.A. Private international law course. Moscow.: Spark, 2002. 374 p. (in Russian).
10. Horian E. V., Kuzyk I. I. problems of regulating the transfer of inheritance to the state in private international law. *Academy of Advocacy of Ukraine*. 2012. № 15. pp. 1–4. (in Ukrainian).
11. Chubariiev V. L. International private law. Kyiv: Atika, 2006. 608 p. (in Ukrainian).
12. Tolstykh V.L. International law course. Moscow: Prospekt, 2018. 736 p. (in Russian).
13. Convention on Legal Assistance and Legal Relations in Civil, Family and Criminal Matters of 22 January 1993. *Official Bulletin of Ukraine*. 2005. № 44, St. 2824. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997_009#Text (in Ukrainian).
14. Horbunova L.M. International agreements of Ukraine on legal relations and legal assistance. Kyiv: in Yure, 2004. 368 p. (in Ukrainian).
15. Agreement between Ukraine and the Republic of Poland on Legal Assistance and Legal Relations in Civil and Criminal Matters of May 24, 1993. *Official Bulletin of Ukraine*. 2006. № 47. Art. 3169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_174/card4#History (in Ukrainian).
16. Mykhailiv M.O. Features of the legal regime of inheritance in private international law. *Law and society*. 2020. № 4. pp. 292–293 (in Ukrainian).

Halyna ANIKINA

PhD in Legal Sciences, Associate Professor, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7482-019X>

e-mail: galinaanikina07@gmail.com

PECULIARITIES OF INHERITANCE OF DECEASED'S PROPERTY IN INTERNATIONAL PRIVATE LAW

Introduction. The paper is devoted to the study of the peculiarities of the inheritance of deceased property in private international law. The concept of “foreclosed property” is defined. The relationship between the terms “foreclosed property” and “dead heritage” has been clarified.

Purpose. In private international law there are two theories (principles) of acquisition of ownership of foreclosed property: the theory of occupation and the theory of inheritance. The essence of each of the approaches to the inheritance of property by the state in private international law is clarified. The list of countries where the “principle of occupation of foreclosed property” is enshrined in law and the countries that apply the theory of inheritance on the principle of the closest connection.

Results. The opinions of scientists on the expediency of applying each of the principles have been studied. It has been found that the most effective way to overcome conflicts over the inheritance of foreclosed property between states is through international agreements. In all international treaties governing the relations of inheritance with a foreign element in which Ukraine participates, the same solution to the issue of inheritance of foreclosed property by the state is enshrined. Movable property shall become the property of the Contracting Party of which the testator was a national at the time of death, and immovable property shall become the property of the Contracting Party in whose territory it is located.

Conclusion. It is concluded that the application of the third principle of inheritance of foreclosed property in private international law – the “principle of splitting the hereditary statute”.

Keywords: inheritance, foreclosure property, deceased inheritance, inheritance charter, universal succession, principles of inheritance of property by the state, private international law

Світлана Володимирівна ЛОЗІНСЬКА

к.ю.н., доцент, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6634-1575>

e-mail: lozinskasw@ukr.net

СПРАВА "ЛЕВЧУК ПРОТИ УКРАЇНИ" ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЗАХИСТУ ЖІНОК ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Статтю присвячено характеристиці та аналізу змісту ключових позицій Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), втілених у рішеннях у справі «Левчук проти України» та пов'язаних із захистом права на справедливий суд, права на ефективний засіб правового захисту та права на повагу до приватного й сімейного життя в контексті захисту й поновлення порушених прав заявниці у зв'язку зі вчиненням стосовно неї домашнього насильства. Авторка стверджує, що попри застосування ЄСПЛ у цій справі лише заходів індивідуального характеру у формі виплати заявниці компенсації, прецедентний характер рішення у справі «Левчук проти України» та правові висновки Суду у контексті протидії домашньому насильству в нашій державі, можуть призвести до поступових та ґрунтовних нормативних і адміністративних змін, наближаючи й момент ратифікації Україною Стамбульської конвенції.

Ключові слова: домашнє насильство, Європейський суд із прав людини, ефективний засіб юридичного захисту, позитивні зобов'язання, право на повагу до приватного й сімейного життя

ВСТУП

За статистичними даними Національної сервісної служби України за 2020 р. органи та установи, що протидіють домашньому насильству, зафіксували 211 362 звернення з приводу насильства у сім'ї, більшість із них – від жінок. Загалом наприкінці грудня 2020 р. у Національній поліції повідомили, що за 10 місяців цього року українці частіше, ніж за весь 2019 р., зверталися до правоохоронців з приводу домашнього насильства. Водночас станом на 1 січня 2021 р. у 18 областях та Києві діє 33 притулки для постраждалих від домашнього насильства, діють 304 мобільні бригади соціально-психологічної допомоги постраждалим від домашнього насильства та насильства за ознакою статі. Також у країні працює 10 денних центрів для перебування постраждалих від насильства [1]. Регулярно статистичні дані з цього приводу лунають і у виступах міністрів соціальної політики України [2; 3]. Масштаб проблеми домашнього насильства стосовно жінок в Україні призвів і до міжнародної реакції: відповідно до Плану дій Ради Європи для України (2018–2022 рр.) [4] розроблено Проєкт «Боротьба з насильством стосовно жінок в Україні» (COVAW), діяльність якого спрямована на підтримку розвитку національного законодавства та проведенні політичних реформ, пов'язаних із протидією домашньому насильству, а також на підвищенні обізнаності органів влади та суспільства стосовно Стамбульської конвенції (офіційна назва якої – Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11 травня 2011 р. [5]) та проблеми насильства стосовно жінок [6].

Ключовою залишається й роль Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ або Суд), що крізь застосування і тлумачення положень Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р. (далі – ЄКПЛ або Конвенція) [7] сприяє протидії та боротьби з домашнім насильством, захистом і поновленням прав осіб, постраждалих від нього. У цьому світлі для України потенційно прецедентного

характеру може набути рішення ЄСПЛ у справі «Левчук проти України» (остаточне рішення від 3 грудня 2020 р.) [8], що є першою для нашої держави справою, прийнятою Судом на користь заявниці, яка постраждала від домашнього насильства.

МЕТА статті – встановлення змісту правових висновків та позицій ЄСПЛ, втілених у рішеннях у справі «Левчук проти України» у світлі протидії та боротьби з домашнім насильством, захистом постраждалих від нього осіб та перспектив впливу цього рішення Суду на процеси запобігання домашньому насильству й захисту жінок в Україні.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті здійснюється аналітичне дослідження ключового рішення ЄСПЛ у аспекті боротьби з домашнім насильством в Україні на прикладі конкретної справи та захисту прав заявниці. Для цього застосовуються методи аналізу й синтезу, порівняльно-аналітичний метод, метод прогнозування. Їх поєднання дозволило зобразити цілісну картину змісту та значення рішення Суду у справі «Левчук проти України».

РЕЗУЛЬТАТИ

Суть позову заявниці в справі «Левчук проти України» полягала у зверненні до ЄСПЛ зі скаргою на відмову у виселенні її колишнього чоловіка, що протягом тривалого часу як до розірвання шлюбу, так і після цього (шлюб укладено у 2006 р. та розірвано у 2015 р.) вчиняв фізичне та психологічне насильство шляхом погроз та залякування заявниці та її дітей, сина заявниці та трійні, народженої у цьому шлюбі. Належної реакції на цю ситуацію з боку правоохоронних органів та соціальної служби (остання у своєму висновку вказувала на сильну схвилюваність дітей), що могла б запобігти та припинити насильству з боку чоловіка не було: останньому пред'явлено обвинувачення, але його не було визнано винним у вчиненні домашнього насильства.

Натомість, оскільки ситуація не покращувалася, заявниця у 2016 р. звернулася до суду із позовом за ст. 116 Житлового кодексу України, яка передбачала

можливість виселення без надання іншого жилого приміщення за систематичну неналежну поведінку. Зрештою, національні суди її позов у 2018 р. відхилили. Хоча суди й визнали, що колишній чоловік «потребував зміни свого ставлення», проте вони не встановили, що його неналежна поведінка була систематичною й не вбачили підстав для вжиття такого крайнього заходу, як виселення. Відповідно заявниця та її діти продовжували проживати у квартирі разом із колишнім чоловіком заявниці. У 2019 р. заявниця звернулася до суду із позовом про позбавлення чоловіка батьківських прав, оскільки він нехтував своїми батьківськими обов'язками й ухилявся від сплати коштів на утримання своїх дітей.

Посилаючись на ст. 8 Конвенції (право на повагу до приватного й сімейного життя), заявниця скаржилася на відмову у виселенні її колишнього чоловіка, стверджуючи, що національні суди були надто формалістичні у своїх рішеннях, чим надали її колишньому чоловіку відчуття безкарності, піддавши її та їхніх дітей ще більшому ризику залякування та насильства.

Важливою позицією, яку відзначив Суд, був розгляд ним лише скарги заявниці на відмову національних судів у виселенні її колишнього чоловіка, тобто загальна нормативна та адміністративна реакція влади України на вчинюване проти заявниці насильство не була предметом розгляду ЄСПЛ, хоча факти продовжуваного домашнього насильства фізичного та психологічного характеру ним не заперечувались. Розглядаючи справу, Суд виходив із надання заявницею достатньої кількості доказів та тверджень, що протягом тривалого часу вона зазнавала фізичного насильства, залякувань та погроз із боку її колишнього чоловіка, з яким вона все ще проживала в одній квартирі. Ці події мали вплив на її фізичну та психічну недоторканність, а тому стосувались сфери приватного життя у розумінні ст. 8 Конвенції. Суд узяв до уваги, що органи влади були добре обізнані про ситуацію й неодноразово втручалися в окремі інциденти. Суд відзначив, що заявниця вважала, що такі заходи не вирішать її ситуацію, і звернулася із позовом до цивільного суду за ст. 116 Житлового кодексу України, яка передбачає можливість виселення особи без надання іншого житлового приміщення у разі системних неправомірних дій. Зважаючи на окремі факти справи, положення ст. 116 Житлового кодексу та пояснення Уряду, ЄСПЛ визнав, що в принципі такий засіб правового захисту міг вирішити ситуацію заявниці, хоча на відміну від обмежувального припису він не має термінової дії.

У світлі наведених вище обставин, ЄСПЛ дійшов висновку, що, відмовляючи у задоволенні позову заявниці про виселення колишнього чоловіка заявниці відповідно до ст. 116 Житлового кодексу України, яка, як пояснив Уряд, була в принципі належним засобом правового захисту у її справі, національні суди не провели комплексного аналізу ситуації та ризику майбутнього психологічного та фізичного насильства, з якими стикалися заявниця та її діти. ЄСПЛ також зауважив, що провадження у цій справі тривало понад два роки на трьох рівнях юрисдикції, протягом яких

заявниця та її діти залишались під загрозою подальшого насильства. Так, справедливого балансу між конкуруючими приватними інтересами досягнуто не було. Відповідь цивільних судів на позов заявниці про виселення її колишнього чоловіка не відповідала позитивному обов'язку держави у забезпеченні ефективного захисту заявниці від домашнього насильства. Отже, Суд констатував порушення ст. 8 Конвенції у частині недотримання Україною її позитивних зобов'язань стосовно захисту права заявниці на повагу до її приватного й сімейного життя.

Висновки ЄСПЛ у справі «Левчук проти України» зустріли низку різних реакцій в українській юридичній громадськості та суспільстві загалом. Насамперед відзначалась важливість цього прецеденту як першого рішення проти України у справах стосовно домашнього насильства [9, с. 111], а також висловлювались сподівання, що це рішення призведе до позитивних змін для українських жінок, які потерпають від домашнього насильства та замовчують цю проблему як у розумінні мотивування їх звертатися за допомогою та відстоювати власні права, так і з огляду на імплементацію на національному рівні [10]. Висловлювались і менш оптимістичні прогнози, засновані на тому, що перша справа про домашнє насильство проти України не віщує жодних системних змін у національному механізмі протидії домашньому насильству, тому що, як прямо зауважено у рішенні, заявниця не скаржилась на якість загальної реакції національних органів влади на її скарги про домашнє насильство загалом. Її скарга стосувалася вузького аспекту – розгляду судами позову про виселення колишнього чоловіка відповідно до ст. 116 Житлового кодексу України, через що ЄСПЛ у цій справі не оцінював ефективність законодавчої бази та адміністративної практики взагалі [11].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що, попри застосування ЄСПЛ в аналізованій нами справі лише заходів індивідуального характеру у формі виплати заявниці компенсації, прецедентний характер рішення у справі «Левчук проти України» та правові висновки Суду у контексті протидії домашньому насильству в нашій державі можуть призвести до поступових та ґрунтовних нормативних та адміністративних змін, наближаючи й момент ратифікації Україною Стамбульської конвенції. Так, висновки ЄСПЛ у частині необхідності врахування національним судом ризиків вчинення у майбутньому нового фізичного та психологічного насильства з боку колишнього чоловіка та співмешканця заявниці у разі ухвалення рішення стосовно його виселення дозволяють стверджувати про застосування відповідного позову як належного засобу правового захисту, звернення до якого повинно гарантуватись державою не лише *per se*, але й у рамках швидкого судового розгляду. Ці компоненти дозволяють говорити про встановлення Судом у цій справі наявності позитивного обов'язку в державі України через її судову та правоохоронну системи щодо забезпечення ефективного захисту заявниці від домашнього насильства.

Список використаних джерел

1. Луценко Є.В. Україні зафіксували понад 200 тисяч звернень про домашнє насильство у 2020 р. URL: <https://hromadske.ua/posts/v-ukrayini-zafiksuvali-ponad-200-tisyach-zvernen-pro-domashnye-nasilstvo-u-2020-roci>
2. Кожна 5 жінка в Україні стикається з тією чи іншою формою насильства, – Юлія Соколовська. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18311.html>
3. У Мінсоцполітики озвучили статистику звернень через домашнє насильство в Україні. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-domashnie-nasylstvo-minsotspolityky/30970575.html>
4. Council of Europe Action Plan for Ukraine 2018–2022. URL: <https://rm.coe.int/council-of-europe-action-plan-for-ukraine-web/1680a0b0cc>
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011. URL: <https://rm.coe.int/1680462546>
6. Боротьба з насильством стосовно жінок в Україні. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/combating-violence-against-women-in-ukraine-covaw-#>
7. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
8. Остаточне рішення ід 03.12.2020 р.: Справа Левчук проти України: Заява № 17496/19. Європейський суд із прав людини. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207637>
9. Стоянова Т.А., Островська Л.А. Перешкоди в застосуванні обмежувального припису як засобу протидії домашньому насильству: національна судова практика та практика Європейського суду з прав людини. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2021. Т. 28. С. 110–116.
10. Перше рішення ЄСПЛ щодо домашнього насильства в Україні. URL: <https://tomorrowlawyer.org/перше-рішення-єспл-щодо-домашнього-на/>
11. Некрасова А. Європейська конвенція з прав людини як інструмент захисту від домашнього насильства. URL: https://genderindetail.org.ua/spetsialni-rubriki/legal-advice/the-european-convention-on-human-rights.html#_ftn7

References

1. Lutsenko Ye. In Ukraine, more than 200,000 complaints of domestic violence were recorded in 2020. URL: <https://hromadske.ua/posts/v-ukrayini-zafiksuvali-ponad-200-tisyach-zvernen-pro-domashnye-nasilstvo-u-2020-roci> (in Ukrainian).
2. Every 5th woman in Ukraine faces some form of violence, – Yulia Sokolovska. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18311.html> (in Ukrainian).
3. The Ministry of Social Policy announced the statistics of appeals due to domestic violence in Ukraine. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-domashnie-nasylstvo-minsotspolityky/30970575.html>. (in Ukrainian).
4. Council of Europe Action Plan for Ukraine 2018–2022. URL: <https://rm.coe.int/council-of-europe-action-plan-for-ukraine-web/1680a0b0cc>.
5. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 11.05.2011. URL: <https://rm.coe.int/1680462546> (in Ukrainian).
6. Combating violence against women in Ukraine. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/combating-violence-against-women-in-ukraine-covaw-#> (in Ukrainian).
7. European Convention on Human Rights, 1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text. (in Ukrainian).
8. Final judgment of 03 December 2020: Case of Levchuk v. Ukraine: Apl. № 17496/19. European Court of Human Rights. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207637>. (in Ukrainian).
9. Stoianova T.A., Ostrovska L.A. Obstacles to the application of the restrictive provision as a means of combating domestic violence: national case law and the case law of the European Court of Human Rights. *Scientific Papers of National University "Odesa Law Academy"*. 2021. Vol. 28. pp. 110–116. (in Ukrainian).
10. First decision of ECtHR on domestic violence in Ukraine. URL: <https://tomorrowlawyer.org/перше-рішення-єспл-щодо-домашнього-на/> (in Ukrainian).
11. Nekrasova A. European Convention on Human Rights as a tool for protection against domestic violence. URL: https://genderindetail.org.ua/spetsialni-rubriki/legal-advice/the-european-convention-on-human-rights.html#_ftn7 (in Ukrainian).

Svitlana LOZINSKA

PhD in Legal Sciences, Associate Professor, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6634-1575>

e-mail: lozinskasw@ukr.net

CASE OF “LEVCHUK VS UKRAINE” AND ITS IMPORTANCE FOR THE PROTECTION OF WOMEN FROM DOMESTIC VIOLENCE IN UKRAINE

The paper is devoted to the characterization and analysis of the content of the key positions of the European Court of Human Rights embodied in the judgment in Levchuk v. Ukraine and related to the protection of the right to a fair trial, the right to an effective remedy and the right to respect for private and family life in the context of the protection and restoration of the applicant's violated rights in connection with the commission of domestic violence against her. Therefore the purpose of the paper is to establish the content of the ECtHR's legal opinions and positions embodied in the judgment in Levchuk v. Ukraine in the light of combating domestic violence, protecting victims and the prospects of the Court's impact on domestic violence prevention and protection in Ukraine.

Author states that the ECtHR's findings as to the need for the national court to take into account the risks of future physical and psychological violence by the applicant's ex-husband and cohabitant in deciding on his eviction as a realization of a right to an effective remedy not only per se, but also in an expedited trial. These components suggest that the Court in this case established a positive obligation on the part of the State of Ukraine through its judicial and law enforcement system to ensure the effective

protection of the applicant from domestic violence.

It is argued that despite the application by the ECtHR in this case only individual measures in the form of payment of compensation to the applicant, the precedent nature of the judgment in Levchuk v. Ukraine and the Court's legal findings in the context of combating domestic violence in our country can lead to gradual and thorough regulative and administrative changes, approaching the moment of ratification of the Istanbul Convention by Ukraine.

Keywords: domestic violence, the European Court of Human Rights, an effective remedy, positive commitments, the right to respect for private and family life

Аудиторська фірма «Аналітик» пропонує аутсорсинг бухгалтерських послуг!

Аутсорсинг бухгалтерського обліку – це передача ведення бухгалтерського обліку сторонній фірмі.

Які ж переваги аутсорсингу бухгалтерських послуг?

1. Значна (!) економія коштів на ведення бухобліку:

- економія за бухгалтерські послуги, за які **Ви нам платитимете принаймні на 1000 гривень менше, ніж штатному бухгалтеру**;
- економія на програмне забезпечення (1С, Медок, Ліга Закон тощо);
- економія на утримання офісу, комп'ютерної техніки.

2. Відтепер податкові та інші інспекції – це наші проблеми!

Ми беремо на себе повну матеріальну відповідальність за якість наданих бухгалтерських послуг, включаючи можливі санкції.

3. З нами Ви можете забути про головний біль з постійними пошуками бухгалтера, який у будь-який час може піти від Вас на іншу роботу.

4. Ми не йдемо у відпустку та не беремо лікарняний. Наша фірма справді гарантує безперервне та якісне ведення бухгалтерського обліку.

І нарешті – з нами Ви не тільки отримаєте якісні бухгалтерські послуги. За додатковою домовленістю ми забезпечимо Вас необхідними податковими, юридичними консультаціями, аудиторськими послугами різного характеру.

Все що Вам потрібно – це:

- періодично передавати нам первинну бухгалтерську документацію;
- щомісячно отримувати від нас інформацію про податки та інші обов'язкові платежі;
- укласти із нами договір.

Зробіть вибір, вигідний для Вас!

(044)278-05-88

(097)178-90-89

(066)178-20-42

www.af-analitik.com.ua