

7. Конвенція про згоду на взяття шлюбу, шлюбний вік та реєстрацію шлюбу від 10.12.1962. [Електронний ресурс]. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_242#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_242#Text)

8. Конвенція про укладення та визнання дійсності шлюбів від 14.03.1978. [Електронний ресурс]. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_916#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_916#Text)

9. Конвенція про право, що застосовується до режимів власності подружжя від 14.03.1978 [Електронний ресурс]. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_923#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_923#Text)

*Науковий керівник: старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін, Калінюк А.Л.*

УДК 349.2

*Куренін В. М.,  
Блащук В. В.*

*Миколаївський національний аграрний університет*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: СУСПІЛЬНІ ТА ПРИВАТНІ ІНТЕРЕСИ**

Одним з найважливіших аспектів життя людини є праця, джерело розвитку та добробуту, задоволення моральних та матеріальних потреб. Наша країна конституційно проголосила право громадян заробляти собі на життя працею, яку людина сама вибирає та на яку сама погоджується [1].

Обов'язки держави створити такі умови, при яких кожен громадянин мав змогу здійснити своє право на працю, гарантувати рівні права на вибір професій, програм професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки відповідно до суспільних потреб. Для забезпечення захисту життєво важливих інтересів тих, хто працює в Україні створена система трудових норм, яка покликана регулювати трудові відносини найманої праці [2]. В основу цієї системи є трудове право.

Соціальне значення трудового права України полягає у збалансуванні інтересів найманих працівників та роботодавців. Переважна більшість соціально-економічних перетворень щодо організації праці потребує негайних змін у чинному законодавстві з метою забезпечення максимальних гарантій трудових прав працюючих.

Ще одна причина зміни законодавства, це зобов'язання нашої країни перейти на нові трудові відносини відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС [3]. Поспих цей цілком виправданий. Оскільки ця умова до цих пір невиконана, це викликає роздратування наших європейських партнерів.

Трудова реформа давно назріла, навіть перезріла. Україна продовжує жити за Кодексом законів про працю (Кодекс) від 1971 року [4]. Незважаючи на те, що у цій правовий документ вносилися численні зміни, приймалася величезна кількість підзаконних актів, він катастрофічно застарів і не відповідає сучасним

реаліям.

За таких причин деякі вимоги Кодексу більшість роботодавців не виконують, а дієві механізми впливу на них практично відсутні чи застосувати неможливо. Це провокує масу претензій з боку працівників та їх представників (профспілки) [5]. Крім того, такі поняття, як фрілансінг (сам собі начальник та підлеглий в одній особі), аутстафінг ("оренда" працівників, які перебувають у трудових відносинах з іншим роботодавцем) тощо, на чому зараз акцентують західні фірми, для українського бізнесу й зовсім виявилися «поза законом».

Для врегулювання проблем необхідні суттєві зміни у Трудовому кодексу. Але довгі роки проєкт Трудового кодексу, який подали в Верховну Раду ще в 2014 році та у 2015 році прийняли в першому читанні був відправлений на доопрацювання (в травні 2017 року було завершено доопрацювання) та знову роками парламент не розглядав цей важливий нормативний документ, незважаючи на неодноразові звернення Мінсоцполітики до голови Верховної Ради й профільному комітету. Законопроект знову почав припадати пилом на полицях.

На цей час Зе-команда вирішила не повертатися до покритого пилом Трудового кодексу й підготувало свій варіант «трудової» реформи. Кодекс, який отримує громадянство України буде дуже ліберальним для роботодавця. У новому Кодексі будуть створені для бізнесу дуже прості і дешеві умови відкриття та закриття робочого місця, це надасть змогу створювати більше робочих місць в Україні. Це означає дискримінувати найманого працівника [6] і за це бізнес повинен включитися в пенсійну реформу другого рівня - отримавши здешевлення на відкритті-закритті робочих місць, трохи поступитися, і 1-2% направляти на створення власних накопичень для громадян».

В новому Трудовому кодексі будуть враховані світові тенденції, які приходять до України: зміни ринку праці, тривалість робочого тижня, може з'явитися положення про вільне відвідування офісу і роботі на дому. Існують європейські тенденції - робочі місця створюються більш гнучко: є робота на дому, люди працюють у будь-який час, коли їм зручно. Гнучких робочих місць, це вимога нашого часу [7]. Будуть переглянуті пільги для воїнів АТО, жінок і людей з інвалідністю [8]. У Кодексі потрібні зміни у купі речей, які здаються пільговими, але насправді створюють дискримінаційні умови.

Необхідно врегулювати питання щодо розміру матеріальної компенсації в разі звільнення працівника, норми щодо масового звільнення й подальшого працевлаштування співробітників. Потребує розгляд питань надання та розміру відпустки, правил оплати лікарняних та багато чого іншого.

Головна проблема чинного Кодексу законів про працю від 1971 року в його застарілості й невідповідності сучасним умовам, відсутністю дієвих механізмів контролю виконання встановлених норм, непрозорості механізмів захисту соціальних прав та інтересів працівників.

Таким чином, прийняття нового Трудового кодексу є необхідністю номер один. Реформа трудових відносин потребує негайних змін та повинна бути кардинальною. Важливо, щоб нововведення не лише захищали права

співробітників, але при цьому й полегшували життя бізнесу.

#### Список використаних джерел:

1. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

2. Охорона праці в галузі : змістовий модуль № 1. Нормативно-правові акти охорони праці. Тема 2. Правове регулювання організації охорони праці в Україні : конспект лекції / уклад. В. М. Курепін. Миколаїв : МНАУ, 2021. 21 с. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9912>.

3. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>.

4. Єгіазарян А. С. Умови праці та фактори їх формування // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 40-43. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10402>.

5. Курепін В. М. Трудові конфлікти та трудові спори під час протидії поширення коронавірусної інфекції // Українство: динаміка сенсів і вимірів національного буття : матеріали Всеукраїнської наукової конференції, м. Кривий Ріг, 6 листопада 2020 р. Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2020. С. 161-163. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8168>.

6. Меркулова Ж. Ю., Курепін В. М. Соціальний супровід та реалізація прав людей з інвалідністю щодо питань безпеки на виробництві // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 219-222. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10510>.

7. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

8. Лазіс М. І. Правове регулювання праці жінок в Україні. Проблеми та виклики // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-

економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 39-42. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8204>.

УДК 347.61

*Топоркова М. М.  
Державний біотехнологічний університет*

## **ШЛЮБНИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ: ШЛЯХ ДО ЦИВІЛІЗОВАНОГО ВИРІШЕННЯ ШЛЮБНИХ ПИТАНЬ**

Сімейні взаємовідносини є найбільш різностороннім видом правовідносин. І для забезпечення регулювання цього питання, як в українському, так і в законодавстві іноземних країн, особлива увага стала приділятися шлюбному договору, що існує вже досить тривалий час.

Ще в Стародавній Греції та Римі чоловік і жінка перш ніж створити сім'ю уклали угоду, де описували свої майнові відносини, відразу обговорюючи також і питання спадкування у майбутньому спільно нажитого майна.

Шлюбний договір не є новим для України, адже починаючи з XVI століття в основі укладення шлюбу був договір. Він фіксувався відповідними документами – шлюбними листами та укладався між батьками та родичами молодих. Його називали «змовини». Під час укладання договору вирішували основне питання: розмір приданого молодій та молодого.

В Україні інститут шлюбного договору з'явився в 1992 році з внесенням доповнень до Кодексу про шлюб та сім'ю статтею 271. Сьогодні поняття, зміст, правила укладання шлюбного договору визначені главою 10 Сімейного кодексу України, який набув чинності 1 січня 2004 року.

Варто розуміти, що шлюбний договір – це, перш за все, договір про вирішення спірних питань життя сім'ї, укладений між особами які вступають у шлюб, або подружжям. Тобто шлюбний договір може бути укладено не тільки до одруження, а й під час шлюбу.

За даними останніх соціологічних досліджень, в Україні шлюбний договір укладають не більше 2% від усіх пар, які вступають у шлюб. Приблизно стільки ж укладають його протягом подружнього життя.

Сімейним кодексом передбачено, що шлюбним договором регулюються майнові відносини між подружжям, визначаються їхні майнові права та обов'язки, а також майнові права та обов'язки подружжя як батьків. Саме за допомогою шлюбного договору визначається, хто є власником спільного майна, майна, яке було придбане до реєстрації шлюбу та як буде ділитися майно після розірвання шлюбу. Чоловік та дружина мають право зберегти в особистій приватній власності те майно, яке було куплене ними до шлюбу. Укладаючи