



АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І ТУРИЗМУ

03187, м. Київ, Кільцева дорога, 3 а

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ**

*Збірник матеріалів
IV конференції молодих науковців*

Київ

28 травня 2021 р.

УДК 316.43+338.26+34+378

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Юрій Оніщук

в.о. проректора з наукової роботи АПСВТ, завідувач кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права, доктор юридичних наук (*голова редакційної колегії*)

Олена Карагодіна

завідувачка кафедри соціальної роботи та практичної психології АПСВТ, доктор медичних наук

Ігор Чернодід

завідувач кафедри економіки підприємства та менеджменту АПСВТ, доктор економічних наук

Редколегія може не поділяти погляди, викладені у збірнику.

Автори тез доповідей несуть відповідальність за їхній зміст.

Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій: Збірник матеріалів ІV конференції молодих науковців (м. Київ, 28 травня 2021 р.) [Голова ред. колегії: Ю. Оніщук]. Київ: АПСВТ, 2021. 51 с.

У збірнику подано матеріали ІV конференції молодих науковців «Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій», яка відбулась в Академії праці, соціальних відносин у туризму. Студенти, аспіранти, молоді дослідники представляли власне бачення щодо шляхів побудови демократичної держави, правових, економічних та соціальних аспектів забезпечення сталого розвитку, ролі соціальної роботи у забезпеченні позитивних суспільних змін.

Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями суспільного розвитку.

©Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021

© Автори матеріалів, 2021

ЗМІСТ

Секція 1 ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ПОБУДОВИ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВИ

АБДУКАДИРОВА Каріне ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ МИТНОГО СПОРУ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ.....	5
БЕРЕЗЕНКО Ірина ПОДАТКОВА МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ НА ІСНУВАННЯ.....	8
ВАСИЛЬКОВСЬКИЙ Руслан ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ПОБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ.....	11
КАПЛІН Владлена ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЛІГІЙНО-ЦЕРКОВНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ.....	13
КУЧЕР Софія АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ПОНЯТЬ, ЗАКРІПЛЕНИХ У СТ. 34 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ТА ВИРОБЛЕННЯ ВЛАСНОГО ПОНЯТТЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ВІЛЬНЕ ВИРАЖЕННЯ СВОЇХ ПОГЛЯДІВ І ПЕРЕКОНАНЬ.....	16
ЛОГАЧОВА Олександра ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ.....	19
ЦИГАНЧУК Інна ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА П. 5 СТ. 41 КЗПП УКРАЇНИ.....	22
ЦИГАНЧУК Наталія ТРУДОВІ КОЛЕКТИВИ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ.....	25
ЧУДИК Наталія ЕФЕКТИВНІ СПОСОБИ ЗАХИСТУ ВИБОРЧОГО ПРАВА.....	29

Секція 2 ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

ІВАЩЕНКО Олександр ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ.....	31
КОЗАЧЕНКО Денис БРЕНДИНГ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	33

**ЛОГАЧОВА Олександра
ГУЛЯЄВА Людмила
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....36**

Секція 3

**РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ. СОЦІАЛЬНА
СКЛАДОВА СУСПІЛЬНОГО ПОСТУПУ**

**КОВ'ЯРОВА Крістіна
ГУЛЯЄВА Людмила
ДІАЛОГ ЗАРАДИ МАЙБУТНЬОГО: СПРИЯННЯ СОЦІАЛЬНІЙ ІНТЕГРАЦІЇ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ
ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК «НАВИЧОК МАЙБУТНЬОГО» ТА ІНСТРУМЕНТИ ДІАЛОГУ
ПОКОЛІНЬ.....39**

**САРНАЦЬКА Аліна
СЕКС-РОБОТА ТА ТРАФІКІНГ: ДИСКУСІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ.....42**

**СКЛЯР Тетяна
РОБОТА ТЕЛЕФОНУ ДОВІРИ У ЧАС СУСПІЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: АНАЛІЗ РЕАЛЬНОЇ
ПРАКТИКИ.....45**

**СТОЛЯРИК Ольга
ПРИЙНЯТТЯ СІМ'ЄЮ ДІАГНОЗУ «АУТИЗМ» У ДИТИНИ ЯК СОЦІАЛЬНА
ПРОБЛЕМА.....48**

Секція 1

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ПОБУДОВИ ДЕМОКРАТИЧНОЇ ДЕРЖАВИ

ПРОЦЕДУРА ВРЕГУЛЮВАННЯ МИТНОГО СПОРУ ЗА УЧАСТЮ СУДДІ

Каріне Абдукадірова, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Юрій Оніщук

Одним із способів розв'язання митних спорів є їх вирішення у судовому порядку. Судовий розгляд справ у спорах між підвладними та владними суб'єктами митних правовідносин здійснюється в порядку адміністративного судочинства. З внесенням змін у 2017 році до Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України) було передбачено процедуру врегулювання спору за участю судді. Запровадження такої процедури вирішення публічно-правових спорів потребує з'ясування особливостей її застосування у справах з митних спорів, що зумовлено складністю цієї категорії адміністративних справ [Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 3 жовтня 2017 року № 2147-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19#top> (дата звернення 30.04.2021)].

Згідно КАС України врегулювання спору за участю судді проводиться за згодою сторін до початку розгляду справи по суті. Проведення врегулювання спору за участю судді не допускається: 1) в адміністративних справах, визначених главою 11 розділу II цього Кодексу, за винятком справ, визначених статтею 267 цього Кодексу, та типових справ; 2) у випадку вступу у справу третьої особи, яка заявляє самостійні вимоги щодо предмета спору. Про проведення процедури врегулювання спору за участю судді суд постановляє ухвалу. В ухвалі про проведення процедури врегулювання спору за участю судді суд вирішує питання про зупинення провадження у справі. Проведення врегулювання спору за участю судді

здійснюється у формі спільних та (або) закритих нарад. Суддя спрямовує проведення врегулювання спору за участю судді для досягнення сторонами примирення [Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення 30.04.2021)].

З урахуванням наданих положень КАС України повноважень суду, цю процедуру слід віднести до переговорів за участі судді. Переговори вимагають мати відповідні комунікативні та психологічні навички спілкування у судді, вони відрізняються від професійних навиків судді під час ведення судового процесу. Тим більш дуже важливо при веденні таких переговорів не перейти етичну межу судді. Не кожний суддя зможе провести процедуру врегулювання спору [Юхтенко Л.Р. Адміністративно-правові засади вирішення спорів, що впливають з публічно-правових відносин, у досудовому порядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2020. с. 155]. Нормативне тлумачення положень КАС України, якими встановлено порядок проведення врегулювання спору за участю судді, дають підстави для висновку, що у зміст цього інституту закладено такі принципи, як неупередженість, конфіденційність, добровільність, нейтральність судді-медіатора [Заверуха О. Судова медіація як форма захисту прав платників податків. II Міжнародна науково-практична конференція «Судовий розгляд податкових і митних спорів: проблеми, виклики, пріоритети» (м. Київ, 4-5 липня 2019 року): Збірник матеріалів. Київ, 2019. с. 284-291].

Запроваджуючи в КАС України процедуру врегулювання спору за участю судді, законодавець обмежив можливість її застосування. Так, процедура врегулювання митного спору за участю судді не застосовується у справах за зверненням митних органів при здійсненні ними визначених законом повноважень (ст. 283 КАС України) [Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів: Закон України від 3 жовтня 2017 року № 2147-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147-19#top> (дата звернення 30.04.2021)]. Водночас застосування процедури врегулювання митного спору за участю судді є можливою в інших справах з митних спорів, за винятком типових справ. До митних спорів, у яких можливо застосувати процедуру врегулювання митного спору за участю судді, на нашу думку, можна віднести справи щодо: визначення митної вартості товарів; коригування митної вартості товарів; визначення коду товару за Українською класифікацією товарів зовнішньоекономічної діяльності; повернення платникам податків митних платежів, помилково та/або надмірно сплачених до бюджету; розстрочення та відстрочення сплати митних платежів, що не стосуються узгодження

податкових (грошових) зобов'язань; митного оформлення; митного контролю.

Втім, варто відмітити, що сьогодні існують розбіжності щодо розуміння сутності та особливостей процедури врегулювання митного спору за участю судді. Статистика розгляду судових справ показує, що відсоток вирішених справ шляхом проведення процедури досудового врегулювання спору за участі судді дорівнює «0». Суспільство не сприймає професійних суддів як переговорників або посередників. Це очевидна тенденція, оскільки як показує досвід застосування такої процедури в Канаді, є судді, які виключно займаються досудовим врегулюванням спорів [Юхтенко Л.Р. Адміністративно-правові засади вирішення спорів, що впливають з публічно-правових відносин, у досудовому порядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2020. с. 155]. Тому процедура врегулювання спору за участю судді потребує оптимізації з урахуванням категорій адміністративних справ.

ПОДАТКОВА МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ НА ІСНУВАННЯ

**Ірина Березенко, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Лариса Сорока**

У цю сучасну епоху наявність вирішення податкових спорів за допомогою податкової медіації є вибором для більшості людей. Майже кожна зарубіжна країна, вже користується таким вагомим інститутом, як податкова медіація. Наприклад, США, Нідерландах, Португалії, Норвегія, Данія проте даний інститут ще не знайшов свого відображення у правовій системі України.

Статтею 1 Конституції України визначено, що Україна є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною правовою державою [Конституція України: закон України від 28 червня 1996 року. № 256к/96// Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 1]. Ця норма обумовлює необхідність прийняття таких законів, які здатні забезпечити реалізацію прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, їх захист у разі порушення, а також взаємну відповідальність держави і людини на основі принципу верховенства права. На сучасному етапі державотворення це завдання є актуальним щодо багатьох сфер суспільних відносин. Не виключенням є і сфера оподаткування, де захист законних інтересів платників податків, і, зокрема, під час вирішення податкових спорів набувають особливої значущості.

Ще у 1970 р. Лон Фуллер у своїй праці «Медіація – її форми та функції» надав власне бачення медіації не через аналіз компонентів чи етапів медіаційного процесу, а з теоретичної точки зору, зазначивши, що «ґрунтовне дослідження медіації може дати можливість нівелювати тенденцію сучасного мислення, що соціальний порядок має бути встановлений якоюсь «владою». Коли ми відчуємо, як медіатор, не претендуючи на «владу», може допомогти сторонам впорядкувати свої відносини, ми зможемо дійти висновку, що можуть бути обставини, за яких сторони можуть обійтися без допомоги, і що соціальний порядок може виникати безпосередньо із взаємодії, якою, напевне, він керує та яку направляє»[Fuller. L. «Mediation – its Forms and Functions» 1970-1971. 31 p.]

На сьогодні в Україні відсутнє достатнє правове регулювання здійснення врегулювання конфлікту або спору за допомогою медіатора в досудовому порядку, хоча спроби запровадити медіацію в Україні здійснювалися. На розгляді у Верховній Раді України знаходилися чотири законопроекти: №2480 від 27.03.2015 р., №2480-1 від 09.04.2015 р.,

№3665 від 17.12.2015 р., №3365-1 від 29.12.2015 р., які мали на меті започаткувати медіацію в Україні. На жаль, на сьогоднішній час медіація в Україні, на відміну від інших Європейських країн, законодавчо неврегульована, що значно знижує ефективність її поширення в нашій країні. Так, наприклад, немає чіткого механізму підготовки і сертифікації медіаторів, що є наслідком виникнення в українському медіаційному просторі багатьох суб'єктів, які позиціонують себе як професійні медіатори, але, на жаль, не мають відповідного фаху, який дозволить провести медіацію на належному професійному рівні. Все це потребує правового врегулювання на законодавчому рівні [Владислав Ситюк. Медіація та правові перспективи її розвитку в Україні. URL: <https://radako.com.ua/news/mediaciya-ta-pravovi-perspektivi-yiyi-rozvitku-v-ukrayini>(дата звернення 22.04.2021)].

До цього часу точаться дискусії, яким має стати закон про медіацію в Україні, та чи взагалі такий закон потрібен нашій державі. З одного боку, система судочинства в Україні наразі перебуває в тому стані, коли самих лише, хоча й суттєвих, реформ у цій галузі недостатньо для відновлення її ефективності. [Крисюк Ю. П. Медіація як позасудовий спосіб вирішення спорів: історія впровадження в зарубіжних країнах і перспективи для України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. № 38 (2. С. 154-157)]

Хоча запровадження медіації в Україні здійснювалися завдяки чисельним пілотним проектам, проведеним в нашій країні за сприяння Європейської Комісії та Ради Європи, за підтримки Канадського національного судового інституту та інших інституцій, якими у державі проводилася низка заходів щодо впровадження медіації в систему судочинства України, а також завдяки залученню медіаторів на початку спільних проектів у різних сферах ділового життя [І. М. Лопатченко «Медіація як сучасна технологія у вирішенні конфліктів в публічному управлінні». Право та державне управління 2019 р., № 2 (35) том 1]. Всі вищеперелічені спроби не дають ефективного та бажаного результату у вирішенні податкових спорів. Перспективи майбутньої медіації лишаються в далекому майбутньому, тому що це є неможливим на етапі неналежного забезпечення законодавством та низької культури у відносинах між фіскальними органами та платниками податків.

В Україні викликає багато суперечностей альтернативне вирішення податкових спорів за допомогою медіації, адже ні платник податків, ні фіскальний орган не вбачають за доцільне застосувати медіацію, так як вважають її не ефективною. Всі справи податкового спору врегульовуються в адміністративному (оскарженням рішення до вищестоящего фіскального органу) або ж судовому порядку.

Автором проведено дослідження щодо застосування податкової медіації в Україні. В експериментальному дослідженні взяли участь 2376 осіб за допомогою анкетування

протягом 2019-2020 років, що проводилося в м. Києві та Київській області в Центрах обслуговування платників податків 2019-2020 рр. в якому взяли участь 2376 осіб, з них 1% взагалі не чули про медіацію та механізм її застосування як досудової процедури врегулювання спорів, 67% вважають її неефективною для вирішення податкових спорів, 29% погоджуються, що це є необхідно для досудового врегулювання податкових спорів в Україні. За результатами проведеного дослідження в Україні медіацію в податкових справах, часом сприймають як взагалі щось неможливе. Медіація не є популярним способом вирішення спорів у нашій країні. На заваді стоїть низька поінформованість та патерналістичні переконання, які формують каркас правової свідомості наших співгромадян., що вказує на неможливість запровадження медіації саме в податкових спорах в Україні [І.В.Березенко «Реалізація захисної функції в податково-деліктному провадженні дис. ...докт. філософії у галузі право. спец. 081 «Право». Київ. 2021. 188 с.].

Враховуючи вищевикладене, застосування медіації для вирішення податкових деліктів під час податково-деліктних провадження не є необхідністю в нашій державі, а ні для платника податків, а ні для фіскальних органів чи держави в цілому.

ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ПОБУДОВИ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ

Руслан Васильковський, аспірант АПСВТ
Науковий керівник: Ярослав Журавель

Перехід до сталого розвитку – це процес зміни ціннісних орієнтацій багатьох людей. Визнаними міжнародними фундаментальними цінностями розвитку є свобода, рівність, солідарність, толерантність, повага до природи, спільна відповідальність. Напрямок сталого розвитку потрібен базуватися на політичних, соціальних, економічних змінах. Тому що ці зміни спрямовують суспільство на побудову правової держави. Такі зміни повинні будуватися на принципах демократії, верховенства права, захисту прав людини.

Стратегія сталого розвитку повинна бути зафіксована політико-правовими аспектами:

- збалансування в соціальних, економічних та екологічних сферах;
- перехід економічної діяльності на "зелену економіку", яка виведе докiлля на рівень якісного життя теперішнього і майбутніх поколінь;
- побудова суспільства з належним врядуванням;
- побудова партнерської співпраці між органами державної влади, місцевого самоврядування, освіти, бізнесу;
- забезпечення максимальної зайнятості населення;
- підвищення рівня охорони здоров'я, освіти та науки на європейський рівень;
- довести децентралізацію влади до поєднання регіональних і загальнонаціональних інтересів;
- підвищення рівня національної ідеї та культурних цінностей.

Для гідної підтримки запланованого курсу сталого розвитку держави потрібні національні економічні досягнення, які повинні бути досягнуті завдяки закріпленій нормативно-правовій базі. Першочерговий показник зростання добробуту країни – стійке щорічне зростання ВВП. На рівні реформ в економіці зафіксувати зростання експорту високотехнологічних товарів та послуг. За рахунок створення робочих місць забезпечити максимальну зайнятість населення. Впровадженням проектів з енергоефективними технологіями та активних наукових досліджень зменшити залежність від зовнішніх поставок енергоносіїв. У агропромисловому комплексі сприяти розвитку малих та середніх сільгоспприємств.

Важливим аспектом у розвитку країни є скорочення нерівності між городом та селом,

доступом різних верств населення до різноманітних соціальних та фінансових послуг, отримання медичного захисту, доступу до освіти та правосуддя.

Стратегія сталого розвитку країни повинна бути закладена до системи освіти починаючи зі школи. Повинно з малечку роз'яснити дітям як треба дбайливо використовувати природні ресурси. У вишах викладати ефективність екологічних об'єктів та інфраструктури зі збирання, сортування і утилізації відходів, природних екосистем та навколишнього середовища [Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року: Проект Закону України від 07.08.2018 № 9015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/JH6YF00A?an=364> (дата звернення 10.05.2021)].

Верховенство права повинно розповсюджуватись на всі інституції на всіх рівнях. Боротьба з корупцією повинна бути підтримуватися загальнодержавною системою протидії корупції.

У сфері міжнародного співробітництва з питань сталого розвитку пріоритетними є такі завдання:

- забезпечити виконання міжнародних зобов'язань у сфері сталого розвитку;
- під час укладання міжнародних договорів забезпечити захист національних інтересів України;
- розширювати міжнародну співпрацю України у сфері науки та технологій, орієнтовану на капіталізацію науково-технологічного сектору країни;
- зміцнювати партнерську співпрацю на міжнародному рівні з метою досягнення глобальних цілей сталого розвитку [Стратегія сталого розвитку. Випуск 20. 80 с. URL: http://nbuviap.gov.ua/images/praktuka_susp_peretvoren/2021/20.pdf (дата звернення 13.05.2021)].

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЛІГІЙНО-ЦЕРКОВНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ

Владлена Каплін, аспірантка АПСВТ

«Релігія поєднана з людським духом, зі світовою культурою. Єгипетські храми і вавилонські гімни, Біблія і Парфенон, музика Баха і Бріттена – все це має коріння в релігії, яка вносить у земне життя вищий сенс, пов'язуючи його з Непроминушим... Форми культури визначаються у першу чергу тим, як сприймає людина навколишній світ, що вона думає про себе, про життя, про Вище, які етичні принципи керують її вчинками, які ідеали надихають її творчість».

Олександр Мень

В умовах євроатлантичної інтеграції України необхідно приділити належну увагу на одне з найважливіших питань, що формують духовну цілісність української нації як європейської – захист свободи совісті та віросповідання. З огляду на зміст сучасного законодавства України, яким регламентується порядок захисту свободи совісті та віросповідання, та з огляду на досвід європейських країн у цьому питанні можна констатувати, що наразі першочерговим завданням є синхронізація українського законодавства з європейським задля забезпечення духовного розвитку української нації за зразком європейських націй.

Згідно зі 35 статтею Конституції України кожна людина має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає в себе свободу сповідувати будь-яку релігію (або взагалі не сповідувати ніякої), безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культи і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність. Важливе уточнення Основний Закон робить в даній нормі: здійснення цього права може бути обмежене законом лише в інтересах охорони громадського порядку, здоров'я і моральності населення або захисту прав і свобод інших людей» [Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст.35].

Сьогодні наша країна постала перед нищівною загрозою знищення духовності та занепаду моральних цінностей, які століттями формували наші попередні покоління. Право людини на свободу совісті і віросповідання разом з іншими фундаментальними правами і свободами є основою створення демократичної держави. Всебічне утвердження і забезпечення цих прав і свобод – головний обов'язок України як європейської демократичної правової держави. Щоб убезпечити віруючих громадян України від спроби

тиску на свободу вираження думок та поглядів через деякі законодавчі ініціативи, необхідно гармонізувати українське законодавство з європейським. Наразі недостатньо конституційних норм як правових принципів. Їх треба наповнити реальним змістом: правовим, політичним та культурним. В ст. 11 Конституції України зазначається, що «держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України» [Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст.1]. Однак законодавства України, яке реально забезпечує зазначену норму, немає.

Окрім цього, на мою думку, в трудовому законодавстві необхідно розширити антидискримінаційні положення застарілого Кодексу законів про працю України 1971 року [Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>].

Слід заборонити дискримінацію у сфері трудових відносин та обмеження прав працівників залежно від релігійних та інших переконань, згідно з 24 статтею Конституції України «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

Необхідно консолідувати зусилля держави та релігійної і професійної спільнот у справі створення інституту капеланства у сфері охорони здоров'я та ввести штатні посади священнослужителів. Видається необхідним в цьому контексті розробити Положення про капеланство у сфері охорони здоров'я України. Також необхідно прийняти Кодекс релігійної етики для України задля врегулювання відносин церкви, віросповідання, релігії в цілому з державою та суспільством. Головною метою є розробка концепції Кодексу церков і релігій України або Релігійного кодексу за аналогією з Цивільним або Сімейним кодексами.

Досить часто в історії незалежної України верхівка влади використовувала релігійні інститути або окремих священнослужителів для передвибірчої агітації. Необхідно розмежувати повноваження влади в сфері свободи совісті та віросповідання. Держава не повинна вступати в вибіркові альянси з конфесіями, встановлювати з ними відносини панування -підпорядкування та відкидати релігійність як таку. Не личить Президентам та їх оточенню під прицілом камер відвідувати святкові богослужіння й показово молитися на публіку, підтримуючи ту чи іншу конфесію заради збільшення свого електорату.

Натомість треба включити до повноважень місцевих рад обов'язок створювати комфортні умови діяльності релігійних організацій та стояти на захисті свободи совісті й

віросповідання. Вважаю за необхідне створити комісії при міських радах, які би допомагали діяльності громадян, спрямованій на задоволення їх духовно-релігійних потреб.

АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ПОНЯТЬ, ЗАКРІПЛЕНИХ У СТ. 34 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ТА ВИРОБЛЕННЯ ВЛАСНОГО ПОНЯТТЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ВІЛЬНЕ ВИРАЖЕННЯ СВОЇХ ПОГЛЯДІВ І ПЕРЕКОНАНЬ

**Софія Кучер, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Олена Майданник**

Успішний процес становлення українського суспільства, його конституціоналізму й державності у цілому неможливий без чіткого розуміння не тільки основоположних норм права, але й окремих його понять, що є конституційною цариною. Тому з'ясування суті права людини на вільне вираження своїх поглядів і переконань, визначення його місця серед інших конституційних понять, проведення відповідного його відмежування та формулювання його дефініції й є головним завданням цього дослідження.

Відразу відмітимо, що у цій роботі будемо аналізувати право людини на вільне вираження своїх поглядів і переконань саме з позиції його корисності, як для людини, українського суспільства та конституціоналізму, а також державності у цілому. Для з'ясування суті поставленого тут питання та заради відмежування інших не окреслених темою даної роботи термінів, але які також закріплені у ст. 34 Конституції України [Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року (із змінами та доповненнями) // Урядовий кур'єр від 13.07.1996. – №129-130], з'ясуємо етимологію наступних, як на нашу думку, взаємопов'язаних понять у такій послідовності: „погляд” й „переконання”, „думка” й „слово”, а також „інформація”.

Відповідно тлумачному словнику сучасної української мови дослідили саме зазначені вище терміни у контексті досліджуваних прав [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1004, 913, 331, 1344, 504].

Перш за все звертаємо увагу на те, що на перший погляд, досліджувані тут терміни окреслені саме темою цієї роботи є досить подібними та взаємозамінними. Тому перед тим як продемонструвати цю схожість, все ж таки проведемо їх розмежування. Таке відмежування досить наглядно й логічно здійснити виділивши те, що термін „погляд” означає „думка, судження про що-небудь” [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1004], а термін „переконання” – „тверда, міцно усталена думка про що-небудь, погляд на щось” [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і

голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.913]. Отже, відповідною відмежувальною ознакою є наступний уточнюючий, так би мовити підсилюючий, зворот „тверда, міцно усталена”, тобто думка тощо. Зазначене також підкреслюється тим, що переконання це – тверда впевненість, певність у чому-небудь; віра у щось [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.913]. Схожість же вбачаємо у тому, що погляд це – система переконань, уявлень; світогляд, світосприймання [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1004], а переконання це – система, сукупність поглядів; світогляд [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.913]. Тобто тут досліджувані терміни в такій обумовленій системі (сукупності) є взаємоуточнюючими. Також у такому ж множинному взаємоуточнюючому значенні є й термін „думка”, що означає систему переконань, поглядів, уявлень [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.331], або ж, „судження” – думка про що-небудь, погляд на щось; виклад своїх думок, поглядів [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1411].

Варто звернути увагу на зазначене вище, що терміни „погляд” і „переконання” можуть мати однакове значення „світогляд”, а це вже один із термінів, що закріплений за ст. 35 Основного Закону України [Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року (із змінами та доповненнями) // Урядовий кур’єр від 13.07.1996. – №129-130]. Отже, світогляд це – система поглядів на життя, природу і суспільство [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1300]. Але подальших можливих дискусій із застосування цього терміну можемо одразу уникнути, адже законодавець його застосував у релігійному переконанні. Тим самим чітко виділив, що „Кожен має право на свободу світогляду і віросповідання.” Й уточнив: „Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культу і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність.” тощо.

Як покажемо далі, вищезазначений підхід, який застосовувався при відмежуванні термінів „погляд” і „переконання”, а також й до всіх інших термінів, закріплених у ст.34 Конституції України, дозволяє виділити, що законодавець досить логічно розмістив їх у досліджуваній нормі. Так, якщо думка це те, що з’явилося внаслідок міркування, продукт

мислення [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.331], то слово це є тим самим продуктом мислення, а саме: мовною одиницею, що являє собою звукове вираження поняття про предмет або явище об'єктивного світу [Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с., С.1344]. Отже, законодавець використовуючи послідовно логічні зв'язки „думка-слово” і „погляд-переконання” гарантує відповідно кожному право на їх існування, тобто „на свободу” й „на вільне вираження”, в цьому останньому випадку варто відмітити, що саме „своїх” поглядів і переконань. Тому у першому й другому випадку це право все ж таки має практично однакове значення, наприклад, без обмежень, перешкод і заборон думати й висловлюватися. Інша річ, як відрізнити, коли людина має дійсно свої погляди й переконання, а не отримала ту чи іншу точку зору про навколишній світ із різних джерел, які їй сподобались, й тепер інтерпретує їх як власні. Уточнення „своїх” може навіть на перший погляд говорити про те, що Конституція України таке право на вільне вираження „не своїх” поглядів і переконань вже не гарантує. Але це є не так. По перше, як вбачається із зазначеного вище, а саме перша конструкція у ч.1 ст.34 Конституції України „право на свободу думки і слова” такого уточнення не містить. По друге, у ч.2 зазначеної статті зазначено, що кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір. Тому, як це було зазначено вище, такою інформацією можуть бути відомості в будь-якій формі та вигляді, на будь-яких носіях, у т.ч. й висловлені думки, погляди тощо.

Також можемо стверджувати, що конструкція „погляд-переконання” є так би мовити спеціальним поняттям до більш загального зв'язку „думка-слово”. У цьому відношенні термін „інформація” займає особливе місце, й не тільки тому, що закріплений у наступній частині ст.34 Конституції України та є порівняно досить сучасним поняттям, а тому, що є набагато ширшим за змістом й навіть фізичними властивостями.

Все наведене вище, викладене не тільки з метою відмежувати об'єднаний термін „погляд-переконання”, а також для вироблення власного його поняття. Тому під правом кожної людини на вільне вираження своїх поглядів і переконань у конституційній площині розуміємо гарантоване конституційно-правовими засобами будь-якій особі право без обмежень та перешкод висловлювати чи відтворювати у результаті процесу мислення власні думки, у т. ч. на які є стійка упевненість, що відображають об'єктивну дійсність в поняттях, судженнях, висновках тощо, якщо це право все ж таки не обмежується з причин та підстав передбачених Конституцією та законами України.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

**Олександра Логачова, магістрантка АПСВТ,
державний службовець
Науковий керівник: Олена Кравченко**

Починаючи з 80 років двадцятого століття вирішення проблем, що стосуються дотримання і захисту прав людини стали більш актуальними. Надаючи характеристику етапам постання цих питань та їх вирішення можна сказати, що головним фактором був саме сталий розвиток суспільства.

На сучасному етапі права людини в міжнародному праві характеризують як предмет піклування міжнародного товариства. На національному рівні в системі захисту прав людини є допоміжні міжнародно-правові норми. [Братко І. Права людини у контексті сталого розвитку: Мат. рег. наук.-прак. конф., Київський університет ім. Б.Грінченка. Київ, 2017. С.89]. Міжнародні документи, зокрема Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція ООН про права дитини, Конвенція про права людей з інвалідністю та їх факультативні протоколи набирають актуальності для сталого розвитку України.

В Україні задля забезпечення дотримання основоположних прав і свобод людини і громадянина, окрім міжнародних ратифікованих документів, діють норми Конституції України як основного закону та норми інших нормативно-правових актів, зокрема кодексів, законів. З метою забезпечення національних інтересів України, у тому числі додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина, у 2019 році було прийнято Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». Масштабні цілі сталого розвитку та як результат їх пристосування з розрахунком специфіки розвитку нашої держави викладені у Національній доповіді, підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25.09.2015 року № 70/1. [Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», 30.09.2019, №722/2019].

Рух України до сталого розвитку у сфері захисту прав людини підтримується міжнародною спільнотою. У 2019 році в Україні Програма розвитку ООН (ПРООН) за допомогою та підтримкою Уряду Данії розпочала проект, що дістав назву «Права людини для України». Ціллю даного проекту стала допомога в процесах переходу до демократичного стану держави, які ще й нині тривають. Велика увага приділяється саме

дотриманню та контролю за них прав людини та рівного доступу чесного правосуддя для усіх. На цю програму були також виділені кошти Міністерством закордонних справ Данії та в найближчі роки програма буде сприяти сталому людському розвитку в нашій державі. Проект має на меті також підтримувати мережу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, щоб зробити її доступною для людей, що, зокрема, проживають у віддалених регіонах, активно співпрацюючи з органами державної влади та місцевого самоврядування для підвищення освіченості про права людини. [Данія в Україні. Міністерство Закордонних справ Данії. Київ, 2019. URL: <https://ukraine.um.dk/uk/om-os-ukr/news-ukr/newsdisplaypage/?newsID=FB39E398-FD80-48C8-8933-1B4EB7BBC4AC> (дата звернення 26.04.2021)].

Уряд Данії виразив свою підтримку у виборі України обрання курсу на демократизацію держави, зазначивши, що повага до прав людини та основоположних свобод є головними принципами будь-якої демократичної країни. Увага міжнародної спільноти акцентується також на тому, що забезпечення прав людини призведе до покращення життєвих умов українців та подолання наслідків збройного конфлікту з РФ. ООН разом з Кабінетом Міністрів України та українським народом співпрацюють заради поваги до прав людини та забезпечення миру в країні. Особливе ставлення та увага приділяються менш захищеним верствам населення.

За останні роки Україна досягла певного зрушення в процесі демократизації, але не беручи до уваги усі міжнародно-правові зобов'язання та окреслені політичні цілі та стратегії, цілісна реалізація усіх прав, закріплених у міжнародних договорах ще залишається невиконаними зобов'язаннями.

Протягом 2020-2021 ро. в Україні лютує пандемія COVID-19, відповідно загрози порушення своїх прав зазнали більшість населення України: збільшилася кількість повідомлень про порушення прав і свобод людини і громадянина. Так як, право на охорону здоров'я та доступ до медичних послуг є одним із основоположних прав людини, то з метою захисту прав людини Уповноваженим ВРУ з прав людини були конституційні подання до Конституційного Суду України про визнання неконституційних положень деяких законів України. Оскільки в Україні протягом останніх років передбачено закриття або реорганізацію закладів охорони здоров'я, спостерігається недостатнє фінансування сфери охорони здоров'я, указане значно обмежує доступ населення до медичних послуг. Також у рамках реалізації превентивного процесу Україна, одна з небагатьох країн, навіть в умовах пандемії продовжувала візити до місць позбавлення волі з ціллю моніторингу дотримання прав і свобод людини і громадянина. Європейський комітет з питань запобігання катування чи

нелюдському або такому, що принижує гідність та Підкомітет ООН проти катувань позитивно оцінив весь досвід Уповноваженого в умовах пандемії по всьому світі. [Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради з прав людини «Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ, 2021, С.19.].

Запровадження критеріїв, заснованих на правах людини, в контексті різних напрямків реформ, зокрема децентралізації, державного управління та реформи у галузі безпеки задля забезпечення поваги та захисту прав людини і громадянина дозволять дотримуватися ключових принципів сталого розвитку.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА П. 5 СТ. 41 КЗПП УКРАЇНИ»

Інна Циганчук, аспірантка АПСВТ

13 травня 2014 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» №1255-VII (далі – Закон №1255-VII) [Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» // (Відомості Верховної Ради, 2014, № 27, ст.912, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-19#Text>] статтю 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) яка містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, було доповнено п.5 – припинення повноважень посадових осіб [Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року //Відомості Верховної Ради Української РСР . – 1971. - № 50. – Ст. 375, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>].

Слід зазначити, що метою вищевказаного закону був захист прав інвесторів, а його норми були спрямовані на покращення умов для здійснення інвестиційної діяльності, в тому числі й шляхом надання власникам інвестованих підприємств можливості звільняти посадових осіб цих підприємств без конкретизації причини звільнення. В якості компенсації для захисту інтересів таких працівників ст. 44 КЗпП України передбачена виплата вихідної допомоги у розмірі середньої заробітної плати за шість місяців.

Проте, аналіз судової практики з питань застосування п.5 ст.41 КЗпП України вказує, що дана підстава для розірвання трудового договору є недосконалою та потребує юридичної визначеності.

На даний час, через відсутність конкретизації кола осіб, що відносяться до категорії посадових, на практиці, при виникненні спору між власниками і найманими ними посадовими особами, досить часто звільнення останніх безпідставно проводиться за п. 5 ст. 41 КЗпП України. Роботодавці не до кінця аналізують всі аспекти конкретного звільнення, результатом чого є поновлення працівника на роботі.

Крім того, посадові особи, права яких порушені через звільнення за вищезазначеною правовою нормою, як позивачі звертаються з позовами не до судів загальної юрисдикції, а до господарських судів, що також не завжди є правильним.

З метою усунення підстав для неоднозначного тлумачення кола «посадовців», які

підлягають звільненню за п.5 ст. 41 КЗпП України, Державною інспекцією України з питань праці 24.07.2014 року [Лист Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 року URL: <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=491>], а згодом і судами (Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ у справі № 6-1188св15 [Єдиний державний реєстр судових рішень, справа № 6-1188св15, URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/44378360>], Апеляційним судом м. Києва у справі № 760/26792/14-ц [Єдиний державний реєстр судових рішень, справа № 760/26792/14-ц, URL: youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/43794664/], Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних та кримінальних справ у справі № 6-21072св15) [Єдиний державний реєстр судових рішень, справа № 6-21072св15 URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/53571030>] було висловлено правову позицію з питання застосування відповідних правових норм до посадових осіб державних та комунальних закладів. Суди прийшли до висновку про те, що державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (закладами) й у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства. Тому розірвання трудового договору з посадовими особами таких закладів за п. 5 ст. 41 КЗпП України є неможливим.

У рішенні Верховного Суду по справі № 569/15101/16-ц зроблено висновок про те, що не кожний керівник є посадовою особою [Єдиний державний реєстр судових рішень, справа № 569/15101/16-ц URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=90536979&red=100003e5ae6cda9f684130e48f6ea28afe3e0b&d=5>].

Досліджуючи практику розгляду судами спорів про припинення повноважень посадових осіб - звільнення за п. 5 ст. 41 КЗпП України, Велика Палата Верховного Суду 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 [Єдиний державний реєстр судових рішень, справа № 205/4196/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/92270735>] вказала, що за правилами цивільного судочинства можуть розглядатися спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 статті 41 КЗпП України - припинення повноважень за частиною третьою статті 99 ЦК України.

До юрисдикції господарського суду належать спори, в яких позивач, що був звільнений за пунктом 5 статті 41 КЗпП України, оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради), які керуючись частиною третьою статті 99 ЦК України прийняли рішення про припинення повноважень посадової особи, як

члена виконавчого органу. Спірні правовідносини щодо скасування рішень органів управління юридичної особи є корпоративними, на які не поширюються норми трудового законодавства, а тому їх розгляд має здійснюватися за правилами господарського судочинства.

Отже, під час розгляду спору щодо розірвання трудового договору (контракту) за пунктом 5 статті 41 КЗпП України має значення не наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством й установчими документами юридичної особи процедури ухвалення рішення про таке припинення.

Можливість уповноваженого органу юридичної особи припинити повноваження посадової особи або тимчасово відсторонити (усунути) її від виконання обов'язків міститься не в приписах Кодексу законів про працю, а у статті 99 Цивільного кодексу України і тому не є предметом регулювання нормами трудового права. Такі рішення мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між юридичними особами та посадовими особами, яким довірено повноваження з управління. Правильне визначення юрисдикції суду щодо розгляду спору залежить, насамперед, від характеру правовідносин сторін спору.

Крім того, враховуючи, що Закон №1255-VII був прийнятий з метою захисту прав інвесторів, можна стверджувати, що дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України розповсюджується на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та посадових осіб будь-якого господарського товариства крім посадових осіб державних та комунальних закладів.

ТРУДОВІ КОЛЕКТИВИ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

**Наталія Циганчук, кандидатка юридичних наук,
доцентка, доцентка кафедри цивільного,
трудового та господарського
права АПСВТ**

Перехід України до ринкової економіки вплинув на трудові відносини та призвів до масового порушення прав найманих працівників. Сприяло цьому і зменшення кількості первинних профспілкових організацій, які займалися представництвом та захистом працюючих. Адже, як зазначено в ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Відповідно до ч.3 ст.19 Закону у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках [Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України, 1999, № 45, ст. 397 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>]. Але, на даний час, велика кількість підприємств, установ, організацій не мають своїх первинних профспілкових організацій. Цьому є багато причин: недовіра людей до профспілок; непряма заборона власників приватних підприємств створювати профспілкові організації; інертність працівників та їх страх втратити роботу через членство у профспілках чи профспілкову діяльність тощо. За відмову від створення профспілки на підприємстві ні працівникам, ні роботодавцеві нічого не загрожує.

Відповідно до ст.3 КЗпП України законодавство про працю при регулюванні трудових відносин поширюється на усіх працівників однаково як на членів профспілки так і на тих, хто не є її членом [Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. 1971. №50. ст. 375, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>].

Як слідує зі змісту ст. 18 КЗпП України та ч.1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки [Закону України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України, 1993, № 36, ст. 361, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>]. Цими нормами також часто оперують заперечуючи необхідність створення профспілок.

Аналіз чинного трудового законодавства України вказує на те, що при регулюванні трудових відносин між працівниками та роботодавцем цілий ряд норм окремих локальних актів потребують погодження з представниками трудящих. Зокрема: затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку; введення підсумованого обліку робочого часу; погодження графіків роботи (змінності), тривалості роботи; затвердження графіка черговості надання щорічних відпусток; встановлення строків виплати заробітної плати та розміру заробітної плати за першу половину місяця; затвердження форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, схемних посадових окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат; затвердження переліку категорій працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення; розірвання трудового договору з працівником за ініціативою власника або уповноваженого ним органу; розірвання трудового договору з керівником при порушенні ним законодавства про працю, невиконанні умов колективного договору чи індивідуального трудового договору та положень Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; контроль за дотриманням усіма працівниками законодавства про охорону праці; розгляд питань про порушення трудової дисципліни замість накладення дисциплінарного стягнення; участь у вирішенні індивідуальних чи колективних трудових спорів тощо.

Інтереси найманих працівників, у разі відсутності профспілок на підприємстві, можуть представляти інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом. Це зазначено в ч.1 ст. 12 КЗпП України та в ч.1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте чинне законодавство України не містить визначення «інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи». У п.3.5. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) затвердженому наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 року № 92 зазначено, що повноваження таких представницьких органів мають бути прописані в статуті або іншому установчому документі з урахуванням вимог трудового законодавства [Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) затвердженому наказом Національної служби посередництва і примирення від 24.04.2001 року № 92, URL: zakononline.com.ua].

На практиці, за відсутності на підприємстві профспілки, інтереси найманих працівників, як правило, представляє Рада трудового колективу або окремих працівників. Їх мають обрати на загальних зборах трудового колективу. Проте, який механізм обрання Ради

трудового колективу, її статус, повноваження, порядок перевірки діяльності, включення та виключення членів трудового колективу до Ради трудового колективу, строк її повноважень жоден нормативно-правовий акт наразі відповіді не дає.

В ст. 252-1 КЗпП України зазначено, що трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на підставі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Аналіз даної норми вказує на те, що до складу трудового колективу входять сезонні та тимчасові працівники, надомники та працюючі за зовнішнім сумісництвом, оскільки всі вони перебувають у трудових відносинах із підприємством.

Кількість працівників, які можуть складати трудовий колектив, законодавством не встановлено, а відтак, до нього може входити як один працівник (наприклад, працюючий за трудовим договором у фізичної особи – приватного підприємця, що використовує найману працю) так і більша кількість.

На нашу думку, керівник підприємства, його заступники та деякі інші категорії найманих працівників, що входять до апарату підприємства та працюючі власники, не зважаючи на те, що з ними також укладено трудові договори, не можуть входити до складу трудового колективу підприємства, так як інтереси таких осіб не збігаються з інтересами інших працівників підприємства. Вони всі є представниками роботодавця. Проте в ст. 252-1 КЗпП України таких розмежувань не зроблено.

Наразі питання трудового колективу підприємства регулюється Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», який давно втратив свою актуальність та потребує докорінних змін [Закон СРСР № 9500-Х від 01.08.1983 «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями», URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83#Text>]. Як зазначено в ст. 19 вказаного Закону, вищим органом трудового колективу є загальні збори (конференція), а тому саме на загальних зборах (конференції) трудовий колектив може обрати Раду трудового колективу.

Загальні збори вважаються правомочними, якщо в них бере участь більше половини загальної кількості членів трудового колективу найманих працівників, а конференція — не менше 2/3 делегатів.

Усі рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу (у тому числі і передання Раді трудового колективу найманих працівників представницьких функцій) приймаються відкритим голосуванням більшістю голосів членів трудового колективу,

присутніх на зборах (конференції). В обов'язковому порядку такі рішення мають оформлятися протоколом, підписаним головою і секретарем загальних зборів трудового колективу (конференції) найманих працівників, який направляється роботодавцеві або уповноваженому ним органу.

На загальних зборах трудового колективу формується Рада трудового колективу та затверджується Положення про Раду трудового колективу в якому має бути прописаний склад, чисельність, строк діяльності та її повноваження.

Чинним законодавством України наразі дані питання не врегульовані і все має бути закріплено у статуті підприємства. При цьому, в обов'язковому порядку там необхідно зазначити, які саме повноваження має трудовий колектив та які передані Раді трудового колективу. На практиці ці питання часто прописують у колективному договорі.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що на даний час є необхідність прийняття законодавчого акту, який би регулював питання організації діяльності трудового колективу на підприємстві; чітко визначав його склад та закріплював порядок створення і повноваження Ради трудового колективу.

У ч.1 ст. 12 КЗпП України та в ч.1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» слід внести доповнення, зазначивши, що інтереси найманих працівників, у разі відсутності профспілок на підприємстві, можуть представляти Ради трудових колективів найманих працівників або уповноважені особи.

На нашу думку, це дасть змогу здійснювати представництво інтересів найманих працівників у відносинах із роботодавцем та зменшить кількість порушень їхніх прав.

ЕФЕКТИВНІ СПОСОБИ ЗАХИСТУ ВИБОРЧОГО ПРАВА

**Наталія Чудик, кандидатка юридичних наук,
доцентка, доцентка кафедри конституційного,
адміністративного та фінансового права,
Західноукраїнського національного університету**

Найважливішим питанням, яке постає під час визначення способів захисту виборчого права, є, безумовно, їх ефективність. Під ефективними способами захисту виборчого права слід розуміти сукупність правових інструментів та механізмів, які дозволяють виборцям, кандидатам та іншим суб'єктам виборчого процесу відновити порушене виборче право та упередити повторення порушення в майбутньому.

Наявність ефективних способів захисту виборчого права є невід'ємною ознакою дотримання принципів виборчого права та належної реалізації особою свого суб'єктивного виборчого права. З одного боку, наявність такого роду способів виконує превентивну функцію, оскільки є стримуючим фактором від імовірних його порушень під час підготовки та проведення виборів. З іншого боку, у результаті використання способів захисту виборчого права має місце репресивна та право-поновлювальна функції, оскільки порушники притягаються до відповідної юридичної відповідальності, а порушене виборче право відновлюється.

У Рішенні Європейського суду з прав людини у справі «Давидов та інші проти Росії» (Davydov and Others v. Russia) від 30 травня 2017 року було встановлено, що неможливість національних органів державної влади забезпечити ефективний розгляд скарг на виявлені порушення на виборах становить порушення права громадян на вільні вибори, гарантоване статтею 3 Протоколу № 1 до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року, в його активному та пасивному аспектах [Judgment of the European Court of Human Rights of 30 May 2017 in the case «Davydov and Others v. Russia» (Application no. 75947/11). URL: <http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-173805>]. У цілому способи захисту виборчого права можуть мати судову та позасудову форми реалізації, а також здійснюватися не лише у межах національної юрисдикції, але й на рівні відповідних міжнародних судових установ чи відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

У Розділі 3.3 Кодексу належної практики у виборчих справах 2002 року, який є еталонним виборчим документом Ради Європи, вказано, що національна система має передбачати ефективну систему оскарження під час виборів. Зокрема, у п. 92 вказується:

«щоб норми виборчого права не були лише словами на папері, слід передбачити можливість вільного оскарження фактів недотримання закону про вибори в органі з розгляду оскаржень. Це, зокрема, стосується результатів виборів: заперечувати їх хтось може з підстав порушення процедур голосування» [Code of Good Practice in Electoral Matters: Guidelines and Explanatory Report (CDLAD(2002)023). Adopted by the Venice Commission at its 52th Plenary Session (Venice, 18-19 October 2002). Electoral Law. Strasbourg: Council of Europe Publ., 2008. P.13-47].

Ефективність способів захисту виборчого права визначається такими складовими:

- 1) наявністю доступних та відкритих форм подання виборцем, кандидатом та іншим суб'єктом виборчого процесу заяв та скарг до відповідних уповноважених органів;
- 2) можливістю швидко отримати виборцем, кандидатом та іншим суб'єктом виборчого процесу правової допомоги в необхідних обсязі та формах;
- 3) ясністю, прозорістю та зрозумілістю наявних засобів захисту виборчого права, оскільки надмірна ускладненість процедури їх реалізації може суттєво позначитися на дієвості цих засобів;
- 4) неупередженістю та професійністю діяльності під час підготовки та проведення виборів правоохоронних, контрольних-наглядових та судових органів державної влади, а також функціонуванням кваліфікованих позадержавних правозахисних інституцій, наприклад, адвокатури;
- 5) швидкістю захисту виборчого права та його поновлення у разі порушення, оскільки вибори проводяться у чітко визначених хронологічних рамках, що може зробити неможливим реальне відновлення виборчого права поза їх часовими межами у зв'язку з закінченням виборчого процесу.

Водночас в Україні ефективність захисту виборчого права має дещо проблемний характер. Основними причинами цьому є: недостатнє усвідомлення виборцями, кандидатами і членами виборчих комісій суспільної небезпеки та шкоди за порушення виборчого права; політизованість діяльності виборчих комісій; корумпованість правоохоронних, контрольних-наглядових та судових органів державної влади; бюрократизованість та ускладнений характер процедури оскарження рішень, дій чи бездіяльності під час виборчого процесу; нестабільність виборчого законодавства. Усі наведені причини у комплексі збільшують кількість порушень виборчого права та посилюють відповідне відчуття безкарності, що, безумовно, підриває довіру та суспільну впевненість у виборах.

Секція 2

ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

Олександр Іващенко, аспірант АПСВТ
Науковий керівник: Тетяна Мостенська

Актуальність застосування інформаційних і комунікаційних технологій в управлінській діяльності організацій протягом останнього року значно зросла у зв'язку із запровадженням карантинних обмежень з метою запобігання поширенню COVID-19, які суттєво обмежують підприємства та організації здійснювати свою основну діяльність, особливо якщо вона передбачає проведення обговорення, зустрічей, конференцій, що зобов'язує працівників переходити на дистанційну форму роботи із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій.

Для підприємств і організацій важливою стала оцінка ефективності роботи працівників за дистанційною формою роботи та економічна ефективність процесів, які вони забезпечують. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій в діяльності підприємств та організацій різних форм власності стало визначним в питанні продовження діяльності або повного закриття, що значною мірою впливає на забезпечення економічного зростання та сталого розвитку економіки в цілому.

Для забезпечення безперервної діяльності підприємства, працівник може застосовувати у своїй роботі велику кількість різноманітних платформ, для спілкування шляхом текстових повідомлень це будуть різні месенджери, сервіси відео-телефонного зв'язку, сервіси аудіо зв'язку, які забезпечують переговори, обговорення ідей, концепцій, проблем, варіантів їх розв'язання, ухвалення рішення про реалізацію чи внесення змін до проектів, які реалізує підприємство.

У керівників підприємств і їх підрозділів з'явилась можливість здійснення аналізу і оцінки результатів діяльності підприємства із використанням систем управління базами даних та систем підтримки прийняття рішень, які наповнюються на основі показників, звітів,

вимірів, отриманих дистанційно. Для ефективного ведення проекту застосовуються хмарні платформи, які дозволяють обмінюватись файлами учасникам проектної роботи дистанційно, зберігати інформацію в хмарі та швидко вносити зміни до файлів.

Віддалений доступ до даних, який працівник може отримати в зручний для нього час та в будь-якому місці, де є мережа інтернет, що робить його мобільним та відкриває додаткові можливості, також стимулює до укладання угод з партнерами в рамках проекту, які без застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій були для нього малоімовірні. У відносинах з партнерами ще більшу роль стали відігравали CRM системи, ефективність їхнього використання та інформації, яка до них вноситься та обробляється. Статистичні дані набувають ще більшу роль для збільшення ефективності діяльності організації, аналогічно як і якісний аналіз отриманих даних може призвести до прийняття ефективних чи не ефективних економічних рішень.

Наслідком карантинних обмежень стало різноманітне застосування інформаційних і комунікаційних технологій в повсякденній діяльності підприємств і організацій. Дистанційна форма роботи для багатьох підприємств стала нормою, як і проведення онлайн обговорень. Частка безготівкових операцій значно зросла. Загальна кількість операцій (безготівкових та отримання готівки) з використанням платіжних карток за дев'ять місяців 2020 року становила 4310,2 млн шт., а їхня сума – 2807,9 млрд грн. Кількість зазначених операцій зросла на 18,0%, а сума – на 8,7%, якщо порівнювати з аналогічним періодом 2019 року. [Розрахунки в Інтернеті та безконтактні платежі [Електронний ресурс] // НБУ. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://bank.gov.ua/>]. Можливість електронної оплати послуг можна розцінювати як одну з ключових конкурентних переваг особливо в умовах карантинних обмежень.

БРЕНДИНГ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Денис Козаченко, аспірант АПСВТ
Науковий керівник: Руслан Буряк**

Кожний товар при появі на ринку створює про себе деяке враження – позитивне або негативне, воно виникає в будь-якому разі, як тільки споживач дізнається про цей товар. Ці асоціації, як образне з'єднання окремих вражень у спільну, яскраву і стійку картину взаємопов'язаного уявлення споживача про товар, його марку називається брендом [Маркетингова товарна політика: підручник / С. І. Чеботар [та ін.]. К.: Преса України, 2007.с. 173].

Концепція брендингу є актуальна для України тому, що поняття бренда і цінність бренда виникають у конкретний історичний період. Якщо згадати попередні десять років нашого українського бізнесу, то на зорі його становлення, у період суцільного дефіциту, важливо було швидко і багато продавати. Коли таких продавців стало багато, виникла необхідність в умінні переконати клієнта, що ти – кращий. Виходить, у компанії повинна з'явитися деяка індивідуальність. Після кризи такий шанс з'явився в українських виробників і бізнесменів. Проблема цінності вітчизняних брендів стала підніматися на належний рівень. І тепер виробники (власники) починають розуміти, що, таких, як вони, багато, тому їхній товар повинний бути унікальним. Недостатньо бути першим, треба бути єдиним. І отоді виробник починає приділяти максимум уваги бренду.

Основними проблемами, з якими стикаються підприємства молочної промисловості при формуванні та просуванні свого бренду. По-перше, це низька лояльність до бренду споживачів. Скажімо, на ринку молочної продукції в картонній упаковці, за даними Центру стратегічного маркетингу та ринкових досліджень, серед 10 провідних марок відносна лояльність споживачів спостерігається лише по 2 марках. У такому випадку, широка представленість у торгівельній мережі стає найважливішою складовою успіху. Але чи можна вважати успішним бренд, що не має достатньої кількості прихильних споживачів. Тому для підвищення конкурентоспроможності українських молокопереробних підприємств на міжнародних ринках необхідно, щоб споживач був максимально проінформований про українські молочні бренди (табл. 1).

Аналізуючи результати опитування покупців стосовно їх обізнаності про окремі торгові

марки на ринку молока, можна відзначити, що ТМ “Галактон” є однією з найбільш відомих торгових марок на ринку (в цілому це не дивно, адже ТМ “Галактон” взагалі представлена з 1997 року) і її назвали 63,4 % опитуваних. Проте слід зазначити, що у тих марок, які вже давно відомі на ринку, майже відсутні можливості збільшення обсягів продажу та збільшення частки ринку за рахунок доведення інформації про власну торгову марку до більшого кола споживачів.

Таблиця 1

Рівень поінформованості споживачів про торгові марки на ринку молока України у 2018 р., %

Торгова марка	Рівень поінформованості, %
ТМ “Галактон”	63,4
ТМ “President”	55,6
ТМ “Простоквашино”	48,5
ТМ “Галичина”	44,3
ТМ “Веселий молочник”	26,3
ТМ “Фанні”	24,5
ТМ “Злагода”	21,3
ТМ “Premiale”	18,7

Джерело: сформовано автором

Проте, подібні можливості є у менш відомих марок, зокрема – у ТМ “Злагода”, ТМ “Premiale”, ТМ “Простоквашино”. Рівень обізнаності споживачів про ці торгові марки є відносно низьким (на рівні від 20 до 30 % цільової аудиторії), а тому компанії – власники цих марок цілком можуть надалі нарощувати обсяги продажу та збільшувати власну частку ринку за рахунок інвестування в брендинг та проведення активних рекламних кампаній.

По-друге, низька ефективність інвестицій в бренд. Інвестиції спрямовуються перш за все на просування нової марки (зокрема, рекламу), а ринкові дослідження, тестування концепцій, марок та товарів фінансуються за залишковим принципом. Як наслідок – в результаті ринкова частка не відповідає обсягу маркетингового бюджету. Існують випадки, коли стратегія бренду не пов’язана з корпоративною стратегією, або взагалі відсутні чіткі цілі виведення нового бренду [Мороз О.В. Теорія сучасного брендингу / О.В. Мороз. Вінниця: Універсум-Вінниця, 2003. с.29-31].

За допомогою даного групування ми можемо виділити 4 групи компаній-виробників молочної продукції залежно від ефективності їх інвестицій у рекламу та брендинг [Про

молоко / MilkUA.info: Інформаційно-аналітичний портал про молоко і молочне скотарство [Електронний ресурс]. URL:: <http://milkua.info/uk.>]

1) перша група – найбільш ефективні компанії, які характеризуються високою часткою ринку та відносно низьким рівнем інвестицій в рекламу та брендинг в розрахунку на 1 % ринку – це ТМ «Галактон» та частково – ТМ «Галичина». Інвестиції даної групи компаній в рекламу та брендинг характеризуються найбільш високим рівнем віддачі;

2) друга група торгових марок – це торгові марки з відносно низьким рівнем інвестицій в рекламу та брендинг в розрахунку на 1 % частки ринку, проте з малою часткою ринку – ТМ «Білосвіт» та ТМ «Premialle».

Дані компанії також характеризуються високим ступенем ефективності інвестицій в рекламу та брендинг. Вдалі брендингові рішення демонструє «MilkLife», який відрізняється лаконічним, інформативним логотипом, та на даний час активно позиціонує себе через лінію продуктів ТМ «Premialle». Основний напрямок розвитку даних компаній – це поступове збільшення обсягів інвестицій в рекламу та брендинг (при незмінності їх структури, тобто конкретних напрямків вкладень), що дасть змогу підвищити частку ринку компаній;

3) третя група компаній – це марки, що мають достатньо велику частку ринку, проте витрачають задля цього занадто велику суму коштів – це ТМ «Президент» та ТМ «Простоквашино». В такому разі можна сказати, що величина інвестиційних вкладень даних компаній у рекламу та брендинг є завищеною у порівнянні з їх «ефективним рівнем» (можливі причини тому – неоптимальна структура маркетингових інвестицій, перекося у бік власне реклами та BTL - акцій і відповідно недостатній рівень інвестування в ринкові дослідження, тестування продуктів), а тому в майбутньому компанії-власники цих марок повинні оптимізувати структуру маркетингових інвестицій, домогтись їх більш ефективного використання та в кінцевому рахунку зменшити розмір бюджету витрат на маркетингові заходи;

4) четверта група компаній – компанії, що мають найгірші показники ефективності інвестицій у рекламу та брендинг – це ТМ «Веселий молочник» та ТМ «Злагода». Відносний рівень інвестиційних витрату маркетинг цих компаній вище ніж у їх основних конкурентів, а тому дані інвестиції є неефективними.

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

**Олександра Логачова, аспірантка АПСВТ,
державний службовець
Людмила Гуляєва,
кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри фінансів АПСВТ**

Цілі сталого розвитку, прийняті Указом президента України у 2019 році, підтверджують дійсні наміри та визначають головні принципи дотримання національних інтересів нашої країни стосовно розвитку економіки та підвищення рівня і якості життя народу на період до 2030 року [Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. Указ Президента України, 30.09.2019р., №722/2019]. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року є стратегічними орієнтирами для розроблення проектів прогнозних і програмних документів, проектів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України.

Економічна складова, є, з одного боку, лише частиною системи сталого розвитку поряд з соціальною та екологічними вимірами. Однак, з іншого боку, будь-які стратегічні плани й програми потребують фінансових та інших економічних ресурсів для їх реалізації, що перетворює економічну систему у базову основу переходу країни до розвитку на засадах сталості. Вказане, посилює роль економічної складової, перетворюючи її на провідний рушій у процесі переходу суспільства/країни до функціонування на засадах сталості. Саме економічна складова складає передчасні умови для розвитку інших систем: соціальної та екологічної [Свистун Л.А., Рожко А.А. Стратегічні засади забезпечення сталого розвитку економіки України. ПНТУ ім. Ю.Кондратюка. Полтава. 2016. С.861]. Не спрямувавши у пріоритетному порядку саме економічну політику у бік сталого розвитку, інновацій та трансформації, Україна не матиме суттєвого поступу у досягненні Цілей салого розвитку (ЦСР). Вказане підтверджується, зокрема, тим, що Україна так і залишається на одному з найнижчих місць в Європі за рівнем доходів громадян [Булеєв І.П. Деякі аспекти системного підходу до формування програми сталого розвитку економіки України: Економіко-правові аспекти сталого розвитку: держава, регіон, місто. Матер. І міжн. наук.-практ. конф. Київ, 2019.С. 23]. Тому варто і на рівні державної економічної політики (макрорівні), і на рівні українських компаній (мікрорівні) зразковий зарубіжний досвід у впровадженні принципів сталого розвитку в економічні процеси, орієнтуючись на розвиток інновацій та сталість

бізнес-процесів.

На відміну від попередніх Цілей Розвитку Тисячоліття, ЦСР цілеспрямовано закликають бізнес застосовувати свій творчий та інноваційний потенціал для вирішення викликів сталого розвитку. В Цілях сталого розвитку є так званий компас, покликаний вказувати компаніям напрямок до інтеграції зі своїми цілями та робити вагомий внесок на шляху їх досягнення. Бізнесу пропонується п'ять кроків, що дозволять здійснити впровадження переходу до сталості максимально швидко та ефективно. Вказані кроки базуються на шанобливому ставленні до міжнародних мінімальних стандартів, усвідомленості відповідальності за додержання відповідності до норм діючого законодавства. І хоча компас розрахований передусім на великі суб'єкти підприємництва, малі та середні компанії також закликають адаптувати свої бізнес процеси у наведений у рекомендаціях спосіб [SDG COMPASS:Посібник для досягнення Цілей Сталого Розвитку в сфері бізнесу. 2016. 30 с.].

На першому кроці, компаніям та підприємцям необхідно ознайомитися із ЦСР та усвідомити їх. Другим кроком в обов'язковому порядку має стати визначення своїх пріоритетів з урахуванням ЦСР. Третім кроком для успішного ведення бізнесу та розвитку колективних цінностей є встановлення реалістичних та вимірних цілей. Для того, щоб досягти успіху вже поставлених цілей, необхідно четвертим кроком інтегрувати принципи до основних цілей та ініціювати виконання завдань сталого розвитку у кожному напрямку компанії. Останній крок – звітування та розповсюдження інформації щодо засвідчення результатів виконаних завдань [SDG COMPASS:Посібник для досягнення Цілей Сталого Розвитку в сфері бізнесу. 2016. 30 с.].

На макрорівні головними стратегічними орієнтирами для політики у галузі ЦСР повинні стати: сприяння розширенню малого та середнього бізнесу, що забезпечує зайнятість великого відсотку населення; впровадження модернізації технологій та впровадження нових; стала підтримка стартапів; розвиток залучення зовнішнього та внутрішнього інвестування в економіку країни. Концепцією стратегічного курсу сталого розвитку України до 2030 року повинно стати переобладнання інфраструктури та представлення інноваційних систем задля усталення високотехнологічності держави. Для забезпечення цілей цієї концепції необхідно провести модернізацію усіх галузей економіки [Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 2017. 176 с.].

Одним із стратегічних орієнтирів для України у контексті виконання поставлених завдань та досягнення цілей сталого розвитку економічного зростання в Україні, також має

стати досвід багатьох європейських країн. А саме їх впровадження інноваційних технологій у виробництво, сприяння розвитку малому та середньому бізнесу. Поступова та покрокова інтеграція своїх цілей із Цілями Сталого Розвитку призведе до покращення економічного становища та розквіту держави.

Для успішної трансформації України до розвитку на засадах сталого розвитку, необхідно забезпечувати сталі темпи економічного зростання, без якого країна не матиме достатньо фінансових ресурсів для забезпечення заходів державної політики у сфері ЦСР. Пандемія COVID-19 з введенням періодичних суттєвих обмежень для бізнесу та населення спричинила падіння ВВП України у 2020 році (за підсумками року прогнозують скорочення ВВП на 5-6%), яке, ймовірно, збережеться й у 2021 році. Така макроекономічна ситуація не може надати гарантій сталого розвитку для України: не забезпечуватиметься формування капіталу для повноцінного впровадження технологічних та технічних інновацій у виробництво українськими компаніями.

Підсумовуючи наведене вище, незважаючи на великомасштабність окресленого процесу впровадження ЦСР з позицій економічної складової, центральною у житті суспільства сталого розвитку має бути людина. Належні умови та гідна оплата праці повинні задовольнити потреби населення для досягнення високих рівнів якості життя. Економічна система сталого розвитку є важливою, але забезпечувальною складовою – має сприяти поліпшенню якості життя людини.

Секція 3

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ. СОЦІАЛЬНА СКЛАДОВА СУСПІЛЬНОГО ПОСТУПУ

ДІАЛОГ ЗАРАДИ МАЙБУТНЬОГО: СПРИЯННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ МОЛОДІЇ ЛЮДЕЙ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК «НАВИЧОК МАЙБУТНЬОГО» ТА ІНСТРУМЕНТИ ДІАЛОГУ ПОКОЛІНЬ

**Крістіна Ков'ярова, аспірантка АПСВТ,
менеджерка,
ГО «Український центр Майбутнього»
Людмила Гуляєва,
кандидатка економічних наук, доцентка,
доцентка кафедри фінансів АПСВТ**

Пандемія COVID-19 загострила традиційну проблему конфлікту між різними поколіннями: вимушена ізоляція, посилений страх за здоров'я та економічну безпеку спонукають людей у всьому світі шукати шляхи взаєморозуміння та адаптації до складних швидкоплинних умов навколишнього середовища. Молоді люди в умовах нестабільності та невизначеності також потребують додаткової підтримки, яку можна ефективно надавати через сучасні інструменти молодіжної роботи [The impact of COVID-19 on young people & the youth sector: UK Youth, April 2020. URL: <https://www.ukyouth.org/wp-content/uploads/2021/01/UK-Youth-Covid-19-Impact-Report-.pdf> (дата звернення 26.04.2021)]. Для подолання нових викликів молоді варто розвивати так звані «навички майбутнього» [Глобальні навички майбутнього. Людський капітал 2030. Національне агентство кваліфікацій. 2021. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/LYUDSKYJ-KAPITAL-2030.-GLOBALNI-NAVYCHKY-MAJBUTNOGO-1.pdf> (дата звернення 26.04.2021)], зокрема «м'які» навички комунікацій, які забезпечують толерантність та співпереживання у комунікаціях, ефективний діалог поколінь та міжособистісне спілкування на різних рівнях соціалізації: у родині, професії, колективі, громаді. Для сучасної молодої людини надзвичайно важливо переосмислити свої цінності та знайти спільні цінності зі своєю

родиною, однолітками, громадою, щоб допомогти один одному в кризовий час.

З метою сприяння соціальній інтеграції молодих людей через розвиток «навичок майбутнього» та інструменти діалогу поколінь у 2020 році розпочато реалізацію міжнародного проекту «DFF: Dialogue for future: building communication bridges» (програма Еразмус+, Стратегічне партнерство у секторі «Молодь», проєкт №2020-2-PL01-KA205-082707, 2020-2022), діяльність якого охоплює Польщу, Україну, Північну Македонію та Мальту. Серед цілей проєкту DFF: 1) сприяти формуванню та розвитку у молоді «навичок майбутнього», орієнтованих на ефективний відкритий діалог поколінь, культур та представників різних соціальних верств, сприяння толерантності, продуктивній співпраці та ефективній самоорганізації, що у підсумку формуватиме у молодій людині впевненість у майбутньому та посилюватиме її громадянську активність; 2) проаналізувати та систематизувати кращі практики/інструменти молодіжної роботи у сфері сприяння ефективного діалогу поколінь та формування навичок майбутнього для сприяння соціальній інтеграції молоді у суспільстві; 3) надати можливість молоді оперативно отримувати поради щодо розвитку комунікативних навичок та інструментів вирішення складних життєвих ситуацій у налагодженні комунікації з однолітками та іншими поколіннями.

Проєкт передбачає низку активностей та інноваційних інтелектуальних результатів:

1. Змішаний навчальний курс «Я - людина майбутнього» для молодих людей з ризиком соціального виключення. Ключові модулі курсу: «Мій світ та світ інших людей», «Я та мої однолітки», «Я та моя сім'я», «Я і моя громада», «Я та культури світу». Курс розвиватиме навички міжкультурного спілкування й діалогу поколінь, мотивуватиме молодих людей до співпраці й об'єднання навколо спільних цінностей, закликатиме молодь об'єднуватися заради впровадження реальних позитивних змін у своїх громадах шляхом розробки й реалізації соціальних проєктів.

2. Навчальний посібник «Діалог для майбутнього: побудова комунікаційних містків» для освітян та молодіжних працівників. Запропонує результати огляду теоретичних доробок та кращих практик молодіжної роботи щодо сприяння ефективному діалогу поколінь, соціокультурного розвитку молоді й формування у неї «навичок майбутнього», потрібних для ефективної комунікації.

3. Цифровий помічник для молоді - чат-бот «Your Buddy» (Твій приятель) у соціальних мережах. Інструмент надаватиме можливість молодим людям оперативно, конфіденційно отримувати поради щодо розвитку комунікативних навичок та налагодження спілкування з однолітками й іншими поколіннями, отримуючи психологічну підтримку через мережу Інтернет.

4. Інформаційні дні в Україні, Північній Македонії та Мальті для обговорення сучасного стану й можливостей сприяння соціальній інтеграції молодих людей через розвиток «навичок майбутнього» та інструменти діалогу поколінь.

5. Міжнародний форум «Діалог для майбутнього: побудова комунікаційних мостів» у Польщі. Увага форуму буде зосереджена на забезпеченні високоякісного контенту та інноваційних ідей для побудови діалогу між поколіннями й різними соціокультурними групами, з особливим акцентом на розвиток навичок, необхідних молодим людям, щоб вони почувались впевнено у світі майбутнього, а також були активними та самореалізованими громадянами.

Розробляючи проєкту концепцію, партнерство орієнтувалося на сприяння досягненню таких пріоритетів молодіжної роботи: 1) посилення голосу молоді у громаді та суспільстві, розширення участі та можливостей молодих людей, особливо з ризиком соціального виключення; 2) підвищення якості молодіжної роботи й посилення потенціалу молодіжних працівників, організацій у підтримці молоді в часи пандемії COVID-19; 3) набуття молодими людьми навичок розробки та реалізації соціальних проєктів, спрямованих на обмін досвідом різних членів громади, соціальних груп та поколінь. У довгостроковому часовому проміжку проєкт докладе зусиль, щоб мотивувати молодих людей до дій та надати їм можливість впливати на зміни в своїх громадах у контексті подолання негативних наслідків COVID-19.

СЕКС-РОБОТА ТА ТРАФІКІНГ: ДИСКУСІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

**Аліна Сарнацька, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Тетяна Семигіна**

За даними Альянсу громадського здоров'я, в Україні приблизно 80 тис. осіб займаються секс-роботою [Берлева Г., Сазонова Я. Звіт за результатами дослідження «Оцінка чисельності представників ключових груп в Україні». Київ: Агентство «Україна» 2017. 64 с.]. Це оціночне число занижене, адже базується на експертизі різних організацій України і має свої обмеження, пов'язані з тим, що є менш видимі сектори секс-бізнесу [Посібник належних практик із секс-роботи: проект в Україні. МФ «ТАМПЕП», Нідерланди. 2013. 52 с.]. Зараз в українському суспільстві точаться гострі дискусії з приводу регулювання секс-бізнесу та щодо методів допомоги секс-працівницям і секс-працівникам. Ця розвідка має на меті окреслити підходи до розуміння секс-роботи та торгівлі людьми (трафікінгом), що важливе для визначення адекватної стратегії соціальної підтримки.

Слід насамперед зауважити, що секс-робота має різні тлумачення та виміри, і академічна література наголошує, що місцеві форми оплачуваного сексу подекуди позиціонуються як артефакти культури, а не економіки, а їхня легітимність, правова та культурна, є мінливою та контекстуально зумовленою. Водночас глобалізаційні процеси, зокрема, поширення глобальної епідемії ВІЛ/СНІДу ставить під сумнів доцільність моралізаторських, аболіціоністських (заборонних) дискримінаційних підходів щодо секс-працівниць [McMillan K., Worth H., Rawstone P. Usage of the Terms Prostitution, Sex Work, Transactional Sex, and Survival Sex: Their Utility in HIV Prevention Research. *Arch Sex Behav*, 2018. Vol. 47. P.1517–1527].

Відповідно до Глобальної ініціативи ООН з боротьби з торгівлею людьми [UN-GIFT/ Міжнародна організація з міграції, 2009], жертви торгівлі людьми часто зустрічаються в таких сферах, як будівництво, обробна промисловість (наприклад, текстильна, металева, деревообробна), промислове рибальство та рибне господарство, сільське господарство, домашнє рабство, гірничодобувна промисловість тощо. Відтак торгівля людьми є поширенішою, ніж сексуальна експлуатація жінок та дітей. Торгівля людьми може приймати різні форми: людей можна переміщати всередині країни або між країнами з різними цілями, включаючи сексуальну експлуатацію, вилучення органів, домашнє рабство та експлуатацію на багатьох інших законних і незаконних ринках праці [Cockbain E., Bowers K. Human

trafficking for sex, labour and domestic servitude: how do key trafficking types compare and what are their predictors?. *Crime Law Soc Change*, 2019. Vol. 72. P. 9–34].

Деякі дослідники, [Alvarez M. B., Alessi E. J. Human Trafficking Is More Than Sex Trafficking and Prostitution: Implications for Social Work. *Journal of Women and Social Work*. 2012. Vol. 27(2). P.142-152; Weitzer R. The social construction of sex trafficking: Ideology and institutionalization of a moral crusade. *Politics & Society*, 2007. Vol. 35. P. 447–475] наголошують, що розглядання секс-роботи у контексті торгівлі людьми та сексуальної експлуатації не дає змоги ефективно протидіяти торгівлі людьми і погіршує життя добровільних секс-працівників. Коріння такого підходу у так званому міфі про біле рабство, сформованому наприкінці XIX ст. Поява цього міфу пов'язана з книгою «Дівоча дань сучасного Вавилону» (1885 р.), яка описувала продаж незайманих білих жінок багатими аристократами. Сенсацію підхопили газети і це призвело до розгортання руху проти білого рабства та підписання у 1910 р. Міжнародної конвенції про боротьбу з торгівлею білими рабами. Наразі наратив про секс-роботу виключно як про торгівлю людьми та про втягнення у неї незайманих дівчат у юному віці поширювався та закріпився у кіно та літературі і впливав не тільки на суспільство, а й на осіб, які приймають рішення [Saunders P. Traffic Violations Determining the Meaning of Violence in Sexual Trafficking Versus Sex Work. *Journal of interpersonal violence*. 2005. Vol. 20 (3). P. 343-360].

У сучасній вітчизняній літературі відзначається, що в разі, коли секс-працівниця розглядається як жертва, то соціальні працівники, як правило, виступають проти легалізації секс-бізнесу і це впливає на їхні втручання. Коли ж соціальні працівники допускають, що жінка може бути вільна в ухваленні рішення про продаж сексу й зацікавлена у захисті своїх прав як надавачки сексуальних послуг, то вони використовують стратегії ліберального підходу [Ярошенко А., Семігіна Т. Фемінізм і сучасна соціальна робота. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Умань : ВПЦ «Візаві», 2018. С. 179-182].

Нині у Східній і Центральній Європі і Центральній Азії феміністки-аболіціоністки впливають на громадську думку через власні платформи і зв'язки зі ЗМІ. Голоси самих секс-працівників звучать тихіше, у них менше видимості, зв'язків, підготовлених спікерок і спікерів [«Секс-робота и феминизм» / Сеть адвокации за права секс-работников (СВАН). URL: https://swannet.org/wp-content/uploads/2021/03/Sex_Work_and_Feminism_RUS_SnglPgs.pdf]. Епідемія ВІЛ/СНІД призвела до появи міжнародних мереж секс-працівників, які заявляють про себе не як про жертв та наголошують що права секс-працівників - це права людини. І саме з цих позицій, на їхню думку, мають формувати сучасні програми соціальної підтримки

жінок, які займаються секс-роботою, що цілком відповідає сучасним принципам соціальної роботи.

Проведений аналіз засвідчує необхідність розрізняти секс-роботу та торгівлю людьми. Це дає змогу розробляти сучасні методологію та підходи до надання якісних соціальних послуг обидвом цим категоріям клієнтів та клієнток.

РОБОТА ТЕЛЕФОНУ ДОВІРИ У ЧАС СУСПІЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: АНАЛІЗ РЕАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

**Тетяна Скляр, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Тетяна Семигіна**

Під час невизначеності та складних подій психічне здоров'я людей піддається серйозній небезпеці, оскільки наявний високий рівень стресу та тривоги. Існують явні психологічні наслідки, від яких можуть постраждати люди, такі як занепокоєння щодо майбутнього, безробіття, порушення соціальних контактів, проблеми з психологічним здоров'ям, проблеми з фізичним здоров'ям, напруження в особистих стосунках та занепокоєння щодо близьких людей, котрі безпосередньо уражені хворобою, гендерно обумовлене насильство, тощо. Якщо їх не вирішувати, це може призвести до значних негативних соціальних наслідків [Kalafat J., Gould M., Munfakh J., Kleinman M. An evaluation of crisis hotline outcomes. Part 1: nonsuicidal crisis callers. *Suicide Life Threat Behav.* 2007. Vol. 37(3). P. 322–337; Чабан О. С., Хаустова О. О. Психічне здоров'я в період пандемії COVID-19 (особливості психологічної кризи, тривоги, страху та тривожних розладів). *НейроNews.* 2020. Вип. 3. С. 26-36]. Таким чином, важливість психосоціальної підтримки не можна недооцінювати.

Одним із сучасних інструментів психосоціальної підтримки вважають телефони довіри, під час звернення на який відбувається процес комунікативної взаємодії між абонентом та консультантом, спрямований на інформування та психологічну підтримку, що зможе спонукати клієнта до вирішення його питання, протидіяти деструктивній саморуйнівній поведінці людини [Lester D. Counselling by telephone: an overview. *Crisis Intervention and Counselling by Telephone and the Internet* / Ed by D. Lester, J. Rogers. 3d ed. Illinois: Charles C Thomas, 2012. P. 5–15; Клименко Т. А. Консультативна діяльність соціального працівника на телефоні довіри. *Наука та освіта: ключові питання сучасності* : мат. міжнар. наук.-практ.конф. (м. Чернігів, 18 травня 2018 року). Обухів: Друкарік, 2018. с. 51-56].

В Україні функціонує низка телефонів довіри, проте бракує інформації про специфіку їхньої діяльності, особливо в нинішній час, коли країна переживає цілу низку суспільних викликів, які посилюють тривожність населення.

У цій роботі представлено результати аналізу статистичних даних щодо звернень до телефону довіри МБФ «Альянс громадського здоров'я» в березні 2021 року. Було оброблено

дзвінки 905 осіб з 1196 тематичними зверненнями. Також проведено співбесіди з 12 консультантами телефону довіри.

Аналіз виявив: послуги телефону довіри надавалися цілодобово, при цьому 70 відсотків звернень відбулися в денний період з 6.00 до 22.00, 30 відсотків в нічний період з 22.00 до 6.00.

Гендерний розподіл звернень становив 50 відсотків чоловіків та 50 відсотків жінок. Розподіл за віком серед чоловіків – 1% до 18 років, 43% -18-59 років, 1% -60 плюс, 5% -вік не визначено. Відповідно серед жінок – 1% до 18 років, 35%- 18-59 років, 7% -60 плюс, 7%-вік не визначено. Із загальної кількості дзвінків 49 відсотків ідентифіковано як соціально вразливі категорії, з них - особи з інвалідністю (27%), малозабезпечені громадяни (13%), самотні матері (1%) , внутрішньо переміщені особи (4%), колишні учасники бойових дій(4%).

Географія дзвінків по областях – Донецька (підконтрольна/непідконтрольна) -16%, Луганська (підконтрольна/непідконтрольна) -12%, Дніпропетровська -13%, Львівська -9%, Чернігівська -6%, Харківська -7%, м. Київ -6%, інші області (<5%) -14%, локація не визначена -17%.

Проблематика звернень за причиною була така: загострення проблеми, що виникла на початку збройного конфлікту (19%), проблема, що виникла внаслідок збройного конфлікту (80%), проблема, що виникла внаслідок COVID-19 і карантинними обмеженнями (1%).

Психологічна тематика звернень: порушення соціальних контактів (28%), питання про управління емоційними реакціями (25%), проблема з психічним здоров'ям (21%), проблема з фізичним здоров'ям (15%), питання про способи вирішення проблем (1%), складнощі з конструктивним мисленням (1%), складнощі з виконанням діяльності (2%), переживання втрати/сум (1%), гендерно обумовлене насильство (1%), екзистенціальні питання/духовний розвиток (5%).

Було переправлено до інших служб 4% від загальної кількості звернень, з них – юридична допомога (38%), соціальні служби (24%), матеріальна допомога (23%), фізичне здоров'я (12%), психічне здоров'я (3%).

Отже, хоча Україна переживає складні часи пандемії, зумовленої поширенням COVID-19, і карантинні обмеження, основна причина звернень на телефон довіри, - це питання, які стосуються збройного конфлікту на території України, та соціально-психологічні проблеми, що з ним пов'язані.

Співбесіди з консультантами телефону довіри показали, що процес надання допомоги іншій людині, яка відчуває симптоми занепокоєння, - це глибоко гуманістична

діяльність. Хоча технологія дозволяє абоненту з будь-якої точки України зв'язатися зі службою підтримки, саме безпосередній зв'язок з консультантами забезпечує рівень персоналізації та підтримки, що є вирішальним для надання допомоги та управління станами психічного здоров'я. На цьому шляху важливо думати про добробут самих консультантів, зважати на регулярний вплив на них кризових життєвих ситуації клієнтів. Консультанти також говорили про необхідність встановлення меж між професійною діяльністю та особистим співчуттям клієнтів. Це також формує потребу у відповідних компетентностях.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що потрапляючи у біду та невизначеність, люди часто звертаються до опосередкованих технологіями рішень, щоб отримати підтримку. Багато рішень з'являються на основі телефонних додатків або інтернет-спільнот, а телефонні лінії довіри є одним із найбільш доступних способів зв'язку з консультантом та отримання необхідної допомоги. Незважаючи на це, в даний час не існує центральної інфраструктури телефонів довіри, і обмаль програм підготовки консультантів.

ПРИЙНЯТТЯ СІМ'ЄЮ ДІАГНОЗУ «АУТИЗМ» У ДИТИНИ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

**Ольга Столярик, аспірантка АПСВТ
Науковий керівник: Тетяна Семигіна**

Народження дитини з ментальними порушеннями розвитку, зокрема з аутизмом, стає значним викликом для сім'ї, адже визначає особливості її життєдіяльності в майбутньому, несе значне навантаження на сімейну систему загалом і на кожного її окремого члена. Відтак, для батьків непосильним тягарем видається адаптація до діагнозу дитини, його прийняття. Ця розвідка – на основі аналітичного огляду результатів наукових досліджень – має на меті охарактеризувати перебіг адаптації сім'ї до встановлення дитині діагнозу «аутизм і на цій підставі визначити ролі соціальних працівників у цьому процесі.

Наразі проблема прийняття діагнозу «аутизм» глобальніша порівняно із прийняттям інших діагнозів чи нозологій, адже вона є відтермінованою, оскільки: 1) дитина з аутизмом немає видимих фізичних ознак захворювання, як-от при синдромі Дауна чи дитячому церебральному паралічем; 2) часові рамки встановлення діагнозу коливаються від одного до трьох років; 3) виокремлення аутизму серед інших психічних розладів (дитяча шизофренія, затримка психічного розвитку, сенсорна алалія тощо) є складним; 4) прогноз розвитку порушення невтішний. Сім'ї «застрягають» на етапі прийняття в психологічному, емоційному та соціальному контексті. Батьки часто звертаються до минулого у пошуках причини або ж «винних» у захворюванні дитини: аналізують свій спосіб життя у до-пологовий та післяпологовий період, стиль харчування, психоемоційні травми, складність процесу пологів, вивчають генетичне дерево сім'ї з ціллю виявлення випадків народження дітей з аутизмом у минулому, згадують обставини, які дали поштовх зверненню до фахівців для встановлення діагнозу. Стадія пошуку «винних» відвертає увагу батьків від раннього втручання в розвиток дитини, корекції психічної діяльності дитини та її соціалізації. Батьки проживають опустошення або відчуття втрати, що визначає їхні песимістичні погляди на близьке та далеке майбутнє [Altiere, M. J., & von Kluge, S. (2009). Searching for acceptance: Challenges encountered while raising a child with autism. *Journal of intellectual and developmental disability*, 34(2), 142-152]. Окремі дослідження вказують на депресію та психічні розлади у батьків, що виховують дітей з порушенням розвитку, як наслідку реакції на встановлення діагнозу дитини та труднощами його прийняття [Fairthorne, J., Jacoby, P., Bourke, J., de Klerk, N., & Leonard, H. (2016). Onset of maternal psychiatric disorders after the

birth of a child with autism spectrum disorder: A retrospective cohort study. *Autism*, 20(1), 37-44].

Науковці виділяють декілька фаз, які проходять сім'ї у процесі адаптації до діагнозу дитини. На першому етапі батьки проживають почуття страху, недовіри та сумніву. Батьки спостерігають маркери «інакшості» дитини шляхом порівняння з іншими дітьми або на основі власного батьківського досвіду. На цьому етапі батьки відчувають, що у дитини наявні порушення, однак психологічно не готові озвучити ці підозри, тому уникають медичної діагностики, пояснюють поведінку дитини віковими чи індивідуальними особливостями тощо. Батьки ставлять спеціалістам та фахівцям ті питання, відповіді на які готові почути та замовчують реальні побоювання. Відтермінування процесу встановлення діагнозу посилює стрес батьків, які живуть в режимі очікування. [Ben-Sasson, A., Robins, D. L., & Yom-Tov, E. (2018). Risk assessment for parents who suspect their child has autism spectrum disorder: machine learning approach. *Journal of medical Internet research*, 20(4), e134.].

На другому етапі, опісля офіційного встановлення діагнозу «аутизм», батьки проживають відчуття негативізму та заперечення. Сім'ї звертаються до спеціалістів різного профілю (неврологи, психіатри, психологи, сурдопедагоги тощо) з надією отримати спростування аутизму. Батьки послуговуються інформаційними джерелами (онлайн ресурси, мережа інтернет, групи у соціальних мережах) у пошуках маркерів, що підтверджують помилковість діагнозу «аутизм» у дитини. У цей же час у батьків виникає почуття провини та сорому за дитини, що супроводжуються самостигматизацією, персоналізацією провини за захворювання дитини, зниження батьківської самооцінки та самоефективності. Сім'ї перебувають в стані дезорганізації через неготовність прийняти медичні висновки. Відтак, навіть за наявності офіційних результатів діагностики, зокрема тесту ADOS, скринінгів енцефалограми, які підтверджують аутистичні ознаки у дитини, батьки заперечують діагноз: вони змінюють фахівців, звертаються до нетрадиційної медицини, народних цілителів у пошуках «чудодійної пігулки», що здатна вилікувати дитину. Звертання до професіоналів, які не мають належного освітнього рівня і досвіду роботи з аутизмом, здатне завдати шкоди здоров'ю дитини.

На третьому етапі сім'ї застрягають у відчутті власної безпорадності та безсилля перед діагнозом дитини. Батьки проживають хронічний стрес та депресію. Часто цей період ускладнений відходом від реальності шляхом хімічної/нехімічної адикції батьків, уникання контактів із людьми та сервісами, пов'язаними з аутизмом, соціальною ізоляцією. На четвертій стадії батьки проживають прийняття діагнозу, що характеризується усвідомленням і готовністю до змін. Батьки самі ініціюють контакти з фахівцями, що здатні допомогти дитини: реабілітологи, психологи, корекційні педагоги, психіатри. Сім'ї,

використовуючи різні адаптивні стратегії, вибудовують баланс між потребами дитини з аутизмом та сімейними рутинами, соціальною мобільністю, психічним здоров'ям сім'ї [Морозова, В. И. (2018). Особенности родительского принятия ребенка с проявлениями аутизма в отличие от детей других нозологических групп. Служба практической психологии в системе образования: Современные тенденции и вызовы: Сб. мат. XXII межд. научно-практ. конфер./Под общ. ред. С.М. Шингаева. Санкт-Петербург: СПб АППО, С. 286; Калмыкова, Н. Ю. (2019). Психологическая помощь семье аутичного ребенка: принятие диагноза. Семья особого ребенка: мат. I Всерос. научно-практ. конфер. с межд. участием. Вып. I. Москва: Полиграф сервис. С. 49].

Проведений аналіз сучасних досліджень дає підстави для твердження, що роль соціальних працівників у процесі прийняття сім'єю діагнозу дитини полягає в тому, щоб налагодити мультидисциплінарну соціальну підтримку батьків на кожній фазі прийняття із залученням психологів, надавачів сервісних послуг (спеціалістів раннього втручання, медичних працівників, лікарів широкого профілю). Основна мета соціальної роботи – повернення до реальності батьків шляхом рефлексивного слухання, надання консультацій, створення мережевих карт підтримки, налагодження взаємодії із сервісними організаціями.

Академії праці, соціальних відносин і туризму

Електронне наукове видання

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

*Збірник матеріалів
IV конференції молодих науковців*

Комп'ютерна верстка — ФОП Самсон О.М.

Свідоцтво В01 №566073 від 04.11.2002 р. тел.050-355-21-20

Видавництво «Академія праці, соціальних відносин і туризму»

Свідоцтво КВ № 21787-11687ПР від 21.12.2015 р.

м. Київ, Кільцева дорога, 3-А, Київ-187,

МСП, 03187, Україна, тел./факс (044) 526-15-45; e-mail: edit@socosvita.kiev.ua