

Отже, потрібно велику увагу приділити питанню розвитку національного ринку праці та створити ефективне правове регулювання, яка буде спрямоване на підвищення економічної активності населення, зростання кількості нових робочих місць, а також розширення прав та можливостей для реалізації права особи на гідні умови праці.

Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28. 06. 1996 №254к/96 – ВР.
2. Про Консульський статут України: Указ Президента від 21.05.2002., №127/94.
3. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23.06.2005 №2709- IV.
4. Міжнародне приватне право: підруч. для студ. юридич. вищ. навч. закл. / за ред. проф. В.П. Жушмана та доц. І.А.Шуміло.-Х.: Право, 2012-320 с.

Штокало І.

*студент групи ПРзм-11 юридичного факультету
Тернопільського національного
економічного університету*

*Науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри
цивільного права і процесу ТНЕУ Слома В.М.*

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Існування трудових відносин не завжди призводить до спільності інтересів роботодавців і працівників. У деяких випадках інтереси сторін трудових правовідносин можуть не співпадати, що призводить до виникнення конфліктних ситуацій. Саме для уникнення таких ситуацій та зменшення негативних наслідків останніх сторони прагнуть до соціального діалогу, до відносин соціального партнерства. Саме в результаті переговорів роботодавці та працівники досягають певних домовленостей, які фіксуються в актах соціального партнерства (колективних угодах і договорах).

У чинному законодавстві немає визначення поняття «соціальне партнерство», але воно є у проекті Закону України «Про соціальне партнерство», відповідно до ст. 1 якого соціальне партнерство - система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень соціальне партнерство - система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [2].

Також визначення даного поняття містить ст. 1 Модельного закону про соціальне партнерство, відповідно до якої соціальне партнерство - це взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначені і впровадженні в життя узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями і профспілками, спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів в порядку, визначеному законодавством [1].

У науці трудового права також існують різні трактування даного поняття. В.В. Лазор визначає соціальне партнерство як співпрацю між працівниками (безпосередньо або в особі своїх представників), роботодавцями (або їх представниками) і органами держави з питань застосування найманої праці з метою розвитку економіки, досягнення балансу інтересів роботодавців і працівників, покращення умов праці, підвищення життєвого рівня трудящих і запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів [4, с. 15].

Інші автори визначають соціальне партнерство як систему взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [3, с. 33].

Важливе значення для відносин соціального партнерства має визначення принципів та завдань останнього. До основних принципів соціального партнерства відносять: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправ'я сторін в свободі вибору і обговоренні питань, які складають вміст колективних договорів і відносин; добровільність сторін в прийнятті на себе зобов'язань; систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань [6, с. 281].

Завданнями соціального партнерства є: забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики; створення ефективного механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин; проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод; запобігання колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудова конфліктів; вдосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин.

Досліджуючи відносини соціального партнерства, варто погодитись з позицією О.М. Міщук про те, що специфіка відносин соціального партнерства вимагає переважно диспозитивного підходу до їх упорядкування і майже не допускає детального правового регулювання результатів взаємодії суб'єктів, які беруть у ньому участь [5, с. 135].

Список використаних джерел

1. Модельный закон о социальном партнерстве, принят на двадцать седьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление N 27-14 от 16 ноября 2006 года) // http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/997_g07
2. Проект Закону України «Про соціальне партнерство» // <http://zakon.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=13032&pf35401>.
3. Арсентьева О.С., Соболев С.Ю. Поняття, сутність і значення соціального партнерства на сучасному етапі / О.С. Арсентьева, С.Ю. Соболев [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://dSPACE.snu.edu.ua:8080/jspui/>

bitstream/123456789/335/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_30_26_36.pdf

4. Лазор В.В. Перспективи розвитку соціального партнерства у трудовому праві України / В.В. Лазор [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.apdp.in.ua/v30/03.pdf>
5. Міщук О.М. Мета та завдання діяльності суб'єктів соціального партнерства /О.М. Міщук [Електронний ресурс] Режим доступу: www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.29-2/part_4/35.pdf
6. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку / О.Ю. Ситник [Електронний ресурс] Режим доступу:<http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/205/1/46.pdf><http://>

Monika Przybylska

Studentka IV roku Prawa

Uniwersytet Warmińsko – Mazurski w Olsztynie

WYBRANE ASPEKTY UKRAIŃSKIEGO PRAWA MAŁŻEŃSKIEGO

Institucja małżeństwa istniała od zarania dziejów. Znana jest ona niemal wszystkim porządkom prawnym w państwach całego świata. W zależności od analizowanego systemu prawnego inaczej przejawia się w różnych obrządkach z uwagi na odmienną kulturę, której towarzyszy stosowna forma zawarcia małżeństwa oraz towarzyszące jej obyczaje. Celem niniejszego sprawozdania jest omówienie instytucji małżeństwa w ukraińskim porządku prawnym.

Pojęcie małżeństwa zostało zdefiniowane w art. 21 ustawy z dnia 10 stycznia 2002 r. Kodeks rodzinny, który stanowi, iż: *1. Małżeństwo jest związkiem rodzinnym kobiety i mężczyzny zarejestrowanym w organie państwowym w celu rejestracji aktów stanu cywilnego.* [1, art.21 ust.1]. Przytoczony przepis wskazuje istotne wymagania warunkujące ważność małżeństwa. Z uwagi na wspomnianych nupturientów w osobie kobiety i mężczyzny wiemy, iż małżeństwo jest związkiem dwóch osób odmiennej płci, którzy poprzez zawarcie związku małżeńskiego tworzą rodzinę, o czym świadczy określenie – związek rodzinny. Istotnym elementem formalnym małżeństwa jest także jego zarejestrowanie w organie państwowym w celu rejestracji aktów stanu cywilnego. Z zawarciem związku małżeńskiego wiążą się istotne przesłanki, których spełnienie pozwala na ważne zawarcie małżeństwa. Należą do nich m.in. wymóg osiągnięcia wieku ślubnego, dobrowolność zawarcia związku oraz monogamia. Związek małżeński może zawrzeć kobieta w wieku 17 lat, a mężczyzna w wieku 18 lat. Jest to tzw. wiek ślubny, który osoby pragnące zarejestrować małżeństwo muszą osiągnąć w dniu rejestracji małżeństwa. Od tej reguły zachodzą jednak pewne wyjątki. Związek małżeński niekiedy może zawrzeć również osoba poniżej czternastego roku życia, za zezwoleniem sądu, który stwierdzi, iż zachodzą ku temu ważne interesy [1, art. 22-23]. Małżeństwo warunkuje także dobrowolnie i świadomie wyrażona zgoda przez obojga małżonków. Zabronione są wszelkie formy przymusu zarówno kobiety jak i jej męża. Zarejestrowany związek z osobą ubezwłasnowolnioną, która w chwili zawarcia małżeństwa nie zdawała sobie sprawy ze znaczenia swoich słów i czynów podlega nieważności [1, art.24]. Istotnym wyznacznikiem zawarcia związku małżeńskiego jest również wspomniana już wcześniej monogamia. Kobieta i mężczyzna posiadają prawo do zawarcia ponownego ślubu wyłącznie po rozwiązaniu poprzedniego ślubu. Ponadto mogą oni brać ślub tylko w tym samym czasie [1, art.25]. Zapisy te wyraźnie zaznaczają niedopuszczalność poligamii.