

and common type of banking operations in different countries of the world. For example, it wouldn't be a bad thing to adopt modern amendments to the Law on Consumer Crediting, which should establish legible criteria for a consumer loan, the amount of notice that a bank should devote to a consumer, as well as establish special accountability of financial institutions for failure to comply with the obligation to provide relevant information, etc. The authors conclude that there is an urgent need to develop a modern Crediting Regulation, which defines the definitive agreements and general provisions for the conclusion of transactions, because bank lending has become widespread, because due to lack of funds from citizens, increased pricing, many Ukrainians are forced to take loans from banks to buy real estate, home appliances, etc. In the presence of the definitive arrangements of the loan agreement: credit (cash), repayment term, payment of interest — the loan agreement is affected by the nature, determinative and opposing agreements on the part of state regulation, which occurs through the methods and forms of state regulation of economic function and banking regulation. At present, such methods and forms are obliged to be defined and compared to the system in the legislation, in the intersection of partial groups of economic activity, that is — the activity of banks.

Key words: credit, crediting, consumer credit, bank, law, cash reserves, lender, financial services, financial-credit market, agreement, contract, borrower.

DOI : 10.33274/2079-4835-2019-19-2-80-86

УДК 349.2:316.344.6 (045)

Шульженко І. В.,

канд. юрид. наук,

доцент

Дядюра К. В., студентка

Донецький національний університет економіки

і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,

Кривий Ріг, Україна, e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua

e-mail: diadiura@donnuet.edu.ua

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ОСІБ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ДОДАТКОВОГО ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

UDC 349.2:316.344.6 (045)

Shulzhenko I. V.,

PhD in Juridical Sciences,

Associate Professor

Diadiura K. V., student

Donetsk National University of Economics and Trade

named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,

Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: shulzhenko@donnuet.edu.ua

e-mail: diadiura@donnuet.edu.ua

PECULIARITIES OF THE PROTECTION OF LABOR FOR PERSONS WHO NEED ADDITIONAL LEGAL PROTECTION

Мета — дослідити проблему реалізації та ефективності соціально-трудоових гарантій, які надаються працівникам, що потребують додаткового правового захисту. Автори обґрунтовують та аналізують ефективність пільг та переваг, що надаються відповідно до чинного трудового законодавства особам, які потребують додаткового правового захисту (працюючим жінкам та неповнолітнім працівникам).

Методи. Вирішення поставлених завдань здійснювалось за допомогою використання таких методів, як аналіз та узагальнення наукової, науково-популярної літератури та нормативно-правових актів які надають пільги та переваги працюючим жінкам та неповнолітнім працівникам.

Результати. *Автори дійшли до висновку, що в сучасних умовах охорона праці вимагає вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Рівень захисту жінок та осіб, молодших за 18 років, у тому чи іншому суспільстві свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості. Держава повинна не тільки забезпечити для жінок безпечні умови праці, надавати пільги і гарантії, а й розробити механізм, який у повному обсязі надавав би можливість жінкам використовувати надалі їх права та гарантії. Адже, тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Отже, враховуючи фізіологічні, фізичні особливості жіночого організму і неповнолітніх, потрібно удосконалювати охорону праці не тільки в нашій державі, а й в міжнародному співтоваристві, оскільки життя і здоров'я є найважливішою цінністю.*

Ключові слова: *юридичні гарантії, трудові відносини, пільги, переваги, працевлаштування, жінки, неповнолітні, охорона праці.*

Постановка проблеми. Перші акти у сфері трудового законодавства були спрямовані на охорону праці та обмеження робочого дня. Стаття 24 Конституції України проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками. Для забезпечення рівноправності, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх прав. Стосовно неповнолітніх, їх охорона праці в Україні постійно зростає. Держава має вживати спеціальних заходів в інтересах молоді, сприяти державним і приватним установам, підприємствам наймати та професійно навчати молодь за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

Тема охорони праці працівників сьогодні є важливою соціальною проблемою у кожній державі. Охорона праці жінок та неповнолітніх є важливою складовою економічного та соціального розвитку окремого підприємства та країни загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість учених, таких як В. Головченко [1], І. Ломанов [2], В. Прокопенко [3], Л. Чубар [4] у своїх працях неодноразово розглядали питання щодо охорони жіночої праці в суспільстві, які проблеми постають перед жінками та які є шляхи їх вирішення, а також захисту прав неповнолітніх під час працевлаштування.

Хоча в науковій літературі і містяться публікації щодо особливостей охорони праці жінок та неповнолітніх, на даний час існує доволі невелика кількість досліджень, які б комплексно охоплювали цю проблему.

Мета статті — обґрунтувати і проаналізувати соціально-трудова гарантії, що надаються жінкам у галузі охорони праці, а також дослідити основи та особливості регулювання охорони праці осіб, що не досягли 18 років.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сам термін «охорона праці» вживається:

1. У широкому розумінні: це сукупність правових норм застосування праці, які належать до різних інститутів трудового права. До них відносять норми, які забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, звільнення працівників. Вони встановлюють граничну тривалість робочого часу, часу на відпочинок та ін.

2. У вузькому: це створення для працівників здорових та безпечних умов праці.

У роботах В. І. Прокопенка наведено трактування в широкому розумінні поняття «охорона праці». Він відносить такі гарантії для працівників, що передбачають усі норми трудового законодавства [3].

Закон України «Про охорону праці» дає тлумачення поняття «охорона праці»: «охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі роботи» [3]. В умовах, що не відповідають

санітарно-гігієнічним нормам, працює понад 3,4 млн осіб. Забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту не перевищує 40–50 % [2].

Охорона праці жінок — важливий інститут трудового права. Л. Чубар вважає, що в більшості виробництв відсутні обмеження та заборони для використання праці жінок. Вони працюють нарівні з чоловіками, для них встановлена рівна з чоловіками тривалість робочого дня, визначені однакові норми, але жінки стають першими жертвами безробіття [5].

Сучасне становище жінок на ринку праці характеризується їх дискримінацією у сфері зайнятості. За даними статистики на 2001 р., близько 50 % серед безробітних — представниці жіночої статі.

Основним міжнародно-правовим документом, для захисту прав жінок, є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Конвенція визначає поняття «дискримінація щодо жінок» як: «будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення користування або здійснення жінками, на основі рівноправності чоловіків і жінок прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній або будь-якій іншій галузі». Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає певні обмеження, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги, зокрема у Кодексі законів про працю, глава 12 «Праця жінок».

Усі норми поділяються на дві групи, що виражають законодавче закріплення охорони праці жінок:

Перша група норм — регламентує питання з приводу робіт, на яких забороняється праця жінок;

Друга група норм — регламентує питання з приводу забезпечення права жінкам на повноцінне виховання дітей.

Граничні норми підймання і переміщення важких речей затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України: «Гранично допустима вага вантажу, що може підійматися при чергуванні з іншою роботою, при цьому підкреслено — до двох разів на годину, — становить 10 кг. Гранично допустима вага вантажу при підйманні і переміщенні постійно протягом робочої зміни не повинна перевищувати 7 кг».

Також пільги отримують жінки, які вагітні або займаються вихованням дітей до 14 років. Більш детальний опис пільг наведено в табл. 1.

Таблиця 1 — Пільги для жінок, які вагітні або займаються вихованням дітей [3]

Категорія	Пільги
1. Вагітні жінки	Для них знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Згідно зі ст. 179 КЗпП на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.
2. Жінки, які мають дітей віком до трьох років	У разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.
3. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років (або дітей-інвалідів)	Вони не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без згоди жінки. Період від 3 до 14 років починається після дня, коли дитині виповнилося три роки і закінчується в день, коли дитині виповнилося 14 років. Закон України «Про зайнятість населення» від 1.03.1991 р. у ст. 5 передбачає гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до шести років, що підлягають у бронюванні робочих місць для цієї категорії жінок.

Ще однією не менш важливою гарантією є надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і надання їм матеріальної допомоги. Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їх заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Умови праці неповнолітніх на виробництві повинні відрізнятися від умов праці дорослих працівників. Це пояснюється як фізіологічними особливостями організму підлітків, який тільки формується, так і відсутністю у більшості з них відповідної професії і спеціальності. В галузі охорони праці неповнолітнім надаються пільги. Але, передбачені законодавством пільги, підірвали конкурентоспроможність неповнолітніх на ринку праці.

Неповнолітні, тобто особи, котрі не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у справах до повнолітніх. Нарівні з цим для них встановлено додаткові пільги і гарантії трудових прав.

В інтересах охорони здоров'я неповнолітніх Міністерство охорони здоров'я України видало наказ: «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх».

Забороняється залучати осіб, молодших за 18 років, до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, які затверджено наказом Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.96 р. № 59:

1. Граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

2. Підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей.

3. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом.

4. Загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 год на тиждень для підлітків 14–15 років та 36 год — для підлітків 16–17 років.

5. Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу.

6. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм [3].

Державний нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

1. Державний комітет України по нагляду за охороною праці.

2. Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки.

3. Органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України.

4. Органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України [5].

Заробітна плата працівникам, молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи, виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи [5].

Неповнолітні працівники також зобов'язані реєструватися як платники податків відповідно до Закону України «Про Державний реєстр фізичних осіб — платників податків та інших обов'язкових платежів» від 22.12.1994 р. № 320/94-ВР і отримати свій ідентифікаційний код. Пунктом 2.3 Положення про картку фізичної особи-платника податків, затвердженого ДПАУ від 27.01.1998 р. № 43, встановлено, що до отримання документа, що посвідчує особу та підтверджує її громадянство, картки неповнолітнім фізичним особам видаються одному з батьків за наявності свідоцтва про народження дитини та паспорта громадянина України одного з батьків або його паспортного документа з унесеними до нього відомостями про місце проживання або тимчасового перебування.

Висновки. Щодо охорони праці жінок та неповнолітніх можна стверджувати таке: тема «Охорони праці осіб, що потребують додаткового правового захисту» була є і буде актуальною. Вона є важливим інтегрованим інститутом трудового права та має комплексний характер, оскільки охоплює різні норми правового регулювання та диференціюється залежно від виду та характеру виконуваної роботи.

У сучасних умовах охорона праці потребує вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Рівень захисту жінок та осіб, молодших за 18 років, у тому чи іншому суспільстві свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості. Держава повинна не тільки забезпечити для жінок безпечні умови праці, надавати пільги і гарантії, а й розробити механізм, який у повному обсязі надавав би можливість жінкам використовувати надалі їх права та гарантії, адже тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби.

Отже, враховуючи фізіологічні, фізичні особливості жіночого організму і неповнолітніх, потрібно удосконалювати охорону праці не тільки нашої держави, а й у міжнародному співтоваристві, оскільки життя і здоров'я є найважливішою цінністю.

Список літератури / References

1. Головченко В. Права жінок в Україні під кутом зору міжнародно-правових стандартів. *Право України*. 1999. С. 38–41.

Holovchenko, V. (1999). *Prava zhinok v Ukraini pid kutom zoru mizhnarodno-pravovykh standartiv* [Rights of women in Ukraine under the International Legal Standards]. *Pravo Ukrainy* [Law of Ukraine], pp. 38–41.

2. Ломанов І. П. Охорона здоров'я працівників на виробництві. *Праця і зарплата*. 1999. №8. С. 16.

Lomanov, I. P. (1999). *Okhorona zdorovia pratsivnykiv na vyrobnytstvi* [Occupational health of workers]. *Pratsia i zarplata* [Labor and salary], no. 8, pp. 16.

3. Трудове право України. Академічний курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

Pylypenko, P. D. (2007). *Trudove pravo Ukrainy. Akademichnyi kurs* [Labor law of Ukraine. Academic course]. Kyiv, In Yupe Publ., 536 p.

4. Чубар Л. Права жінок в Україні як об'єкт правового захисту. *Право України*. 2000. №5. С. 12.

Chubarov, L (2000). *Prava zhinok v Ukraini yak ob'ekt pravovoho zakhystu* [Women's rights in Ukraine as an object of legal protection.]. *Pravo Ukrainy* [Law of Ukraine], no. 5, pp. 12.

5. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної. К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. 725 с.

Bolotina, N. B. (ed.) (2008). *Trudove pravo Ukrainy* [Labor Law of Ukraine]. Kyiv, Znannia KOO Publ., 725 p.

Дата надходження рукопису 12.11.2019

Цель. Цель — исследовать проблему реализации и эффективности социально-трудовых гарантий, предоставляемых работникам, требующим дополнительной правовой защите. Авторы обосновывают и анализируют эффективность льгот и преимуществ, предоставляемых в соответствии с действующим трудовым законодательством лицам, которые нуждаются в дополнительной правовой защите (работающим женщинам и несовершеннолетним работникам).

Методы. Решение поставленных задач осуществлялось с помощью использования таких методов, как анализ и обобщение научной, научно-популярной литературы и нормативно-правовых актов, предоставляющих льготы и преимущества работающим женщинам и несовершеннолетним работникам.

Результаты. Авторы приходят к выводу, что в современных условиях охрана труда требует совершенствования как нормативного, так и организационного. Уровень защиты женщин и лиц, моложе 18 лет, в том или ином обществе свидетельствует о зрелости государства, развитости ее государственно-правовых институтов и уровня общественно-правового сознания. Государство должно не только обеспечить для женщин безопасные условия труда, предоставлять льготы и гарантии, но и разработать механизм, который в полном объеме оказывал бы возможность женщинам использовать в дальнейшем их права и гарантии. Ведь только благодаря труду люди могут удовлетворять свои материальные и нравственные потребности. Итак, учитывая физиологические, физические особенности женского организма и несовершеннолетних, нужно совершенствовать охрану труда не только в нашей стране, но и в международном сообществе, поскольку жизнь и здоровье являются важнейшей ценностью.

Ключевые слова: юридические гарантии, трудовые отношения, льготы, преимущества, трудоустройство, женщины, несовершеннолетние, охрана труда.

Objective. The objective is to investigate the problem of the implementation and effectiveness of social and labor guarantees provided to employees who need additional legal protection.

Methods. The tasks were accomplished through the use of methods such as the analysis and generalization of scientific, popular science literature and legal acts that provide benefits and benefits to working women and minors

Results. The authors substantiate and analyze the effectiveness of benefits and benefits provided under current labor law to persons in need of additional legal protection (working women and minors).

The problem of occupational safety of persons who need additional legal protection was and will be urgent. It is an important integrated institute of labor law and is complex in nature, because it covers different rules of law and differentiates depending on the type and nature of the work performed.

It is concluded that in modern conditions, occupational safety requires improvement of both regulatory and organizational. The level of protection of women and persons under the age of 18 in a given society testifies to the maturity of the state, the development of its state-legal institutions and the level of public-legal consciousness. The state should not only provide women with safe working conditions, provide benefits and guarantees, but also develop a mechanism that would fully enable women to use their rights and guarantees in the future. After all, only through labor can people meet their material and moral needs.

Therefore, taking into account the physiological, physical characteristics of the female body and minors, it is necessary to improve the safety of work not only in our country, but also in the international community. Because life and health are paramount.

Key words: legal guarantees, labor relations, benefits, benefits, employment, women, minors, labor protection.

DOI : 10.33274/2079-4835-2019-19-2-86-94

УДК 004.5'06:316.62-057.87 (045)

Степаненко О. К.,
канд. філол. наук,
доцент

Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради, м. Дніпро, Україна,
e-mail: olena.step@ukr.net

СОЦІАЛІЗАЦІЯ СТУДЕНТІВ У СУЧАСНОМУ МЕДІАПРОСТОРИ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

UDC 004.5'06:316.62-057.87(045)

Stepanenko O. K.,
PhD in Philological Sciences,
Associate Professor

Municipal higher education institution
«Dnipro Academy of Continuing Education» of
Dnipropetrovsk Regional Council Dnipro, Ukraine,
e-mail: olena.step@ukr.net

SOCIALIZATION OF STUDENTS IN MODERN MEDIA SPACE BY MEANS OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES

Мета — розгляд медіаосвіти як засобу формування медіакультури студентів з метою розвитку творчої особистості, яка готова до життя в сучасних інформаційних умовах. У зв'язку зі стрімким розвитком сучасного світу, інформаційно-комунікаційних технологій та системи мас-медіа є нагальна потреба у цілеспрямованій підготовці особистості до вмілого і безпечного користування цим простором. У перспективі подальші дослідження уможливлять виявлення та обґрунтування напрямів підготовки педагогів, які сприятимуть становленню медіаграмотних фахівців.

Методи. У статті розглянуто методи, види, прийоми й форми використання елементів медіаосвіти в початковому процесі з метою соціалізації студентів у сучасному інформаційно-комунікаційному просторі.

Результати. Медіаосвіта — педагогічний напрям, представники якого наголошують на необхідності вивчення молоддю закономірностей масової комунікації (преси, телебачення, радіо, кіно тощо).

Основними завданнями медіаосвіти є підготовка нового покоління до життя в сучасних інформаційних умовах, до сприймання й розуміння різної інформації, усвідомлення наслідків її впливу на психіку тощо. Медіаосвіта сприяє формуванню медіакультури учнів та студентів, їх соціалізації в сучасному інформаційному просторі. Необхідність цього процесу зумовлена тим, що мас-медіа в умовах глобалізації та інформаційного суспільства часто вирішально впливають на те, яким люди сприймають навколишній світ. Медіаосвіта покликана надати особистості можливість самозахисту шляхом навчання критичного сприйняття медійних повідомлень.

Отже, медіаосвіта має стати невід'ємною складовою освітньо-виховного процесу дітей та молоді, оскільки медіаджерела та медіапростір по-різному на них