

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

**ОДЕСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

**РЕФОРМУВАННЯ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ:
ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

*Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної конференції
за міжнародною участю*

26 жовтня 2018 року

УДК 351:342.5(061.3)
Р 45

Редакційна колегія:

Іжа М. М. – д.політ.н., проф.
Ахламов А. Г. – д.е.н., проф.
Безверхнюк Т. М. – д.держ.упр., проф.
Давтян С. Г. – к.держ.упр., доц.
Колісніченко Н. М. – к. держ.упр., доц.
Красностанова Н. Е. – к.е.н., доц.
Кривцова В. М. – к.і.н., доц.
Марущак В. П. – д.держ.упр., проф.
Пахомова Т. І. – д.держ.упр., проф.
Пігарєв Ю. Б. – к.ф.-м.н., доц.
Попов М.П. – к.держ.упр., доц.
Попов С. А. – д.держ.упр., проф.
Приходченко Л. Л. – д.держ.упр., проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою
ОРІДУ НАДУ при Президентіві України.
Протокол № 229/9-7 від 11 жовтня 2018 року.

Реформування публічного управління та адміністрування: теорія,
Р 45 практика, міжнародний досвід : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. за
міжнар. участю. 26 жов. 2018 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2018. – 522 с.

Матеріали публікуються в авторській редакції

Список використаних джерел.

1. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки: Указ Президента України від 20.05.2015 № 276. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.
2. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
3. Положення про автоматизовану систему виконавчого провадження: Наказ Міністерства юстиції України 05.08.2016 № 2432/5. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1126-16>.
4. Про виконавче провадження : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1404–VIII// Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 30. – ст. 542. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>.
5. Постанова Верховного суду України від 25 червня 2014 року N 6- 62цс 14. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/view/VS140258>.
6. Стаднік Г. В. Правове регулювання виконавчого провадження в Україні на сучасному етапі / Г. В. Стаднік, І. В. Міронюк // Актуальні проблеми теорії і практики нотаріального, цивільного, виконавчого процесу : їх співвідношення та взаємодія / за заг. ред. проф. С. Я. Фурси. – К. : ЦУП, 2013. – 300 с.

ЛАТИШЕВА ВІКТОРІЯ ВАЛЕНТИНІВНА

*старший викладач кафедри «Правознавство»
Одеського національного політехнічного університету, к. держ.упр.*

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА СТРАЙК

Затяжна економічна криза, девальвація гривні, підвищення рівня безробіття, недосконале правове регулювання трудових відносин, непоодинокі випадки зловживань з боку роботодавців - все це призводить до підвищення протестних рухів у сфері соціально-трудова відносин в Україні.

В цілому право працівників на страйк закріплено ст. 44 Конституції України [1], а також Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2], який визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів, спрямованої на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових конфліктів між ними.

При чому останній нормативно-правовий акт - це спадщина ще СРСР, є морально застарілим, бюрократизованим та неефективним.

Так, наприклад, відповідно до ст. 19 Закону про трудові спори, працівники мають попередити органи влади за три дні, якщо страйк супроводжується мітингами і демонстраціями за межами території підприємства [2], тим самим створюючи різноманітні бюрократичні перепони при його проведенні.

Практичні аспекти реалізації права на страйк регламентуються Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку від 2008 р, затвердженим НСПП [4].

Відповідне положення також містить у собі дискримінаційні норми по відношенню до працівників. Зокрема, в п. 5.2. визначено права власника або уповноваженого ним органу під час страйку:

- у терміни, визначені Законом (137/98-ВР), отримати від органу (особи), що очолює страйк, письмове повідомлення про прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку;
- при наявності визначених чинним законодавством підстав заборонити перебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації або проведення акцій протесту під час страйку;
- звернутися відповідно до статті 23 Закону (137/98-ВР) до суду із заявою про визнання страйку незаконним;
- отримувати роз'яснення та консультації від НСПП;
- вимагати від органу (особи), що очолює страйк, та від страйкуючих додержання законності та громадського порядку;
- у разі місцеперебування страйкуючих на території підприємства, установи, організації вимагати від органу (особи), що очолює страйк, а також від страйкуючих дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання права на нормальні умови праці тих, хто не бере участі у страйку, недопущення дій, які б перешкоджали життєдіяльності підприємства, збереженню майна.

Виконання цієї вимоги створює передумови для психологічного тиску на протестуючих, затягування часу роботодавцем при зверненні до суду із заявою про визнання страйку незаконним, позбавлення права працівників на страйк за формальними ознаками, незаконного звільнення організаторів страйку тощо.

Саме на етапах подолання бюрократичних перепон з боку органів державної влади та роботодавців, за відсутності потужної підтримки з боку профспілкових комітетів та слабкості й корумпованості судової системи, більшість спроб працівників захистити власні трудові інтереси залишаються лише спробами.

Чергову спробу покращити ситуацію, що склалася при врегулюванні трудових спорів за допомогою соціального діалогу було зроблено в 2010 році шляхом прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [3], метою якого є запровадження принципів трипатизму та соціального договору при вирішенні трудових спорів.

Також, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» визначено критерії репрезентативності профспілкових комітетів, легалізацію об'єднання, галузеву і територіальну розгалуженість, кількість членів/найманих працівників, які представляють об'єднання.

Тим самим, додатково ускладнивши та ослабивши й до того неефективні та громіздкі організаційні утворення, позбавляючи можливості вирішувати трудові спори саме за допомогою соціального діалогу та спонукаючи працівників до страйків, в т. ч. стихійних.

Отже, на даний час положення ст. 44 Конституції України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є декларативними та не відповідають сучасним соціально-економічним умовам, а, отже, потребують значного оновлення та доопрацювання в бік спрощення процедур при реалізації працюючими права на страйк.

Список використаних джерел.

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28 червня 1996 р. Із змінами внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р. № 2222І – VI. Станом на 1 січня 2006 р. – К., – 2006. – 124 с.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України №137/98-ВР від 3 березня 1998 року. – Редакція від 07.11.2012, підстава 5458-VI // – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України № 2862-VI від 23 грудня 2010 року // – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
4. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: наказ Національної служби посередництва та примирення від 18 листопада 2008 року N 131 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS9493.html

ЛЬВОВА ЄЛИЗАВЕТА ОЛЕГІВНА

*доцент кафедри державознавства і права
ОРІДУ НАДУ при ПрезидентівіУкраїн, к.ю.н., доцент*

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВУ ПРОБЛЕМАТИКУ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ У ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРАВОВИЙ ПРОСТІР

За динамічних умов євроатлантичної та європейської інтеграції, зокрема виконання положень Угоди про асоціацію України та ЄС, Україна постала перед необхідністю будівництва нової архітектоники публічного управління в державі.

Незважаючи на той факт, що сучасна міграційна криза зазіхає на порядок міжнаціонального співробітництва, на процес дезорганізації в системі ЄС та відстрочення перспективи членства у ЄС до 2025 року, Україні з метою подальшого формування правової демократичної державності необхідно модернізувати національне право. Це зробити можливо лише на засадах правової інтеграції та рецепції досвіду розвинених країн світу, зокрема країн, що були асоційовані з ЄС.

Рецепція законодавства Європейського Союзу, як процес транспонування правової системи, її частини та/або правової культури Європейського Союзу до правової системи України, є основною умовою стабільного розвитку правової системи національної держави відповідно до вимог ЄС.

25 травня 2018 року вступив в дію Загальний Регламент Захисту Даних, більш відомий як GDPR (General Data Protection Regulation), який модернізував принципи, закріплені в Директиві про захист даних 95/94/ЄС, та має на меті гармонізацію законодавства у сфері приватності інформації резидентів країн-членів ЄС.

Регламент стосується будь-якої роботи з персональними даними, зокрема їх збору, зберігання та передачі. Регламентом також описано та розширено перелік прав суб'єктів персональних даних:

- право на інформацію про обробку;
- право на доступ до даних;
- право на виправлення даних;
- право на видалення даних («право бути забутим»);
- право на обмеження обробки;
- право переносу даних;
- право на заперечення;
- права щодо автоматизованого прийняття рішень, включаючи складання профілю;
- право знати про витоки даних. [1]

Регламентом вводиться принцип повного та абсолютного інформування особи про всі дії з її персональними даними, та запровадження згоди *на їх опрацювання*. Даний Регламент розповсюджується на резидентів та компанії України, які опрацюють дані резидентів Європейського Союзу.

В Україні право на інформаційну персональну приватність гарантується ст. 32 Конституції України - «...не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди...». [2] Для громадян України важливо не тільки знати про витоки даних, але й мати право знати кому були передані персональні дані і з яких підстав. Відповідна інформація має надаватись вчасно, а також суб'єкт персональних даних має мати впевненість щодо використання їх з метою забезпечення законності. Оскільки в Законі України «Про захист персональних даних» відсутнє визначення терміну «захист персональних даних», вважаємо концептуально важливим законодавче закріплення та визначення терміну «захист даних».

Також в Законі України «Про захист персональних даних» термін «згода суб'єкта персональних даних» використовується в наступному значенні: «добровільне волевиявлення фізичної особи (за умови її