

польотів [2].

На цивільному повітряному судні при виконанні польотів повинна бути наступна бортова документація: а) реєстраційне посвідчення; б) посвідчення (сертифікат) про придатність до польотів; в) свідоцтва про страхування: – членів екіпажу і авіаційного персоналу, який перебуває на борту повітряного судна; – відповідальності щодо відшкодування збитків, в тому числі перед третіми особами; г) бортовий журнал повітряного судна; д) дозвіл на бортові радіостанції; е) посвідчення (сертифікати) на всіх членів екіпажу [1].

Вищезазначений порядок сертифікації і допуску повітряних суден до експлуатації є однією з найважливіших складових державного регулювання діяльності авіації України для забезпечення належного рівня безпеки авіації.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV (зі змінами від 05.10.2016) // Відомості Верховної Ради України: офіційне видання від 03.10.2003 р. – № 40.

2. Повітряний кодекс України від 19.05.2011 № 3393-VI (зі змінами від 28.12.2015) // Відомості Верховної Ради України: офіційне видання від 09.12.2011 р. – № 48.

УДК 349:331:656.7(043.2)

Хоменко Д. А., Шустур Є. О., студенти,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., доцент

ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ АВІАЦІЙНОЇ СФЕРИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИРІШЕННЯ

В Україні досить поширеним явищем стало укладання письмових трудових контрактів в транспортній сфері, зокрема в авіації та залізниці. Роботодавці фактично примушують працівників підписувати такий контракт, положення якого несуть скоріш негативні наслідки, ніж позитивні. Забуваючи, що трудовий контракт може бути укладений тільки з певними категоріями співробітників.

Головна соціальна небезпека трудового контракту полягає в тому, що він містить строковий характер. Саме ця ознака являється «дискримінаційною» по відношенню до працівника і дає значні переваги роботодавцю, особливо, якщо мова йде про короткострокові контракти (1-3 роки). Аналізуючи практику трудових правовідносин, основною

причиною для не продовження дії трудового контракту є той факт, що працівник не виправдав надій роботодавця, не виконував обов'язки за контрактом, порушував норми законодавства, не дотримувався правил етичної поведінки. Тому, працівник, усіма силами прагне справити гарне враження на роботодавця, а останній має змогу маніпулювати ним.

Так, багато стюардес скаржаться, що їм доводиться миритися з непристойними репліками або поведінкою їхніх колег або керівників.

Доводиться прощатися з своєчасною виплатою заробітної плати та стабільним графіком, а про вихідні дні можна взагалі забути. Оскільки в контрактах з працівниками авіації чітко не обумовлюються умови оплати праці та матеріального забезпечення, не визначаються режим роботи [1].

Більш того, навіть зі звільненням з авіації за виникають проблеми. Найчастіше, в трудових контрактах прописується зовсім «не дитячий» розмір матеріальних збитків, які працівник повинен оплатити роботодавцю у випадку дострокового розірвання договору по його вині. Авіакомпанії мотивують розмір відшкодування збитків тим, що перед прийомом на роботу, майбутній працівник проходив навчання за рахунок роботодавця, а отже, повинен повністю «відпрацювати» витрачені на нього кошти.

Звертаємо увагу, що підписання трудового контракту в сфері авіації - це скоріше примус, ніж добровільна згода.

Зокрема, Пленум Верховного Суду України в п. 7 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, встановлення контракту тільки в тому випадку, якщо він відноситься до категорії працівників, з якими згідно із законодавством можна укласти контракт (наприклад, керівники підприємства) [2].

Перелік законів України, якими дозволяється укладання контрактів з певними категоріями працівників, міститься в Листі Мінпраці й соціальної політики № 06/2-4/66 від 06.05.2000 «Щодо контрактної форми трудового договору й переліку законів, якими дозволено її застосування» [3].

Цікавим є те, що в даному переліку не згадується про працівників авіації, а тому невідомо, чому роботодавці авіакомпаній примушують працівників підписувати трудовий контракт.

Порушення вимог щодо законодавчого визначення сфери контракту може бути підставою для визнання у відповідності до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника в порівнянні з законодавством України.

Це потрібно знати, коли пропонується укладання контракту. Водночас не секрет, що дуже часто адміністрація підприємства ставить працівника в умови коли у нього не залишається вибору [4].

Відомі приклади звернення працівників транспортної сфери до суду щодо оскарження цих дій адміністрацій своїх підприємств, але потрібно зазначити, що позитивної судової практики в цій сфері вкрай мало. Деякі з цих справ вже добралися до вищих судових інстанцій, але поки, що Феміда залишилася глухою до волянь працівників. Залишається надія, що можливо Європейський суд з прав людини зможе дати свою оцінку того, як суди в Україні захищаються трудові права людей.

Отже, усунення дискримінації у сфері праці – це стратегічно важливий крок у напрямку боротьби за викорінення дискримінації у всіх інших сферах, який допоможе створити більш демократичні ринки праці, зробити таким усе суспільство загалом, знизити небезпеку конфліктів, підвищити продуктивність праці і прискорити зростання економіки.

Література

1. Мазин О. Л. Трудова дискримінація і управління персоналом / О. О. Мазин // Управління персоналом. – 2002. – № 12. – С. 19-24.
2. Мазин О. Л. Трудова дискримінація: хвороба, яку потрібно лікувати / О. О. Мазин // Людина й праця. – 2003. – № 4. – С. 28-32.
3. Колосницина М. Г. Економіка праці: навчальний посібник для студентів / М. Г. Колосницина. – М.: Мысль, 2009. – 231 с.
4. Еренберг Р. Дж., Сміт Р. С. Сучасна економіка праці. Теорія і практика / Р. Дж. Еренберг, Р. С. Сміт. – М.: Вид-во МДУ, 1996. – 800 с.

УДК 347.7(043.2)

Хомченко О. В., студентка,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Омельченко Г. В., асистент

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА В ЗАРУБІЖНОМУ ТА ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

На сьогодні в Україні відбувається активний процес розвитку корпоративного сектору економіки. Акціонерні товариства безпосередньо пов'язані з цим розвитком та мають особливий правовий статус за чинним законодавством. Відповідно до Цивільного кодексу України акціонерне товариство – господарське товариство, статутний капітал якого поділено на визначену кількість часток однакової номінальної вартості, корпоративні права за якими посвідчуються акціями. Особливістю такого товариства є самостійна відповідальність акціонерів за своїми зобов'язаннями усім своїм майном. Вони не відповідають за