

Резюме

Вихров С. А. Нетипичные субъекты хозяйствования как участники хозяйственных отношений на рынке ценных бумаг.

Анализируется правовой статус пассивных инвестиционных фондов и фондов банковского управления как участников хозяйственных отношений на рынке ценных бумаг. Аргументируется принадлежность этих фондов к особым, нетипичным субъектам хозяйствования с неполной (частичной) правосубъектностью. Считается допустимым обозначить эти фонды и другие подобные категории участников хозяйственных отношений как «квазисубъекты хозяйствования». Обосновываются предложения по совершенствованию законодательства, которое определяет правовой статус указанных фондов. Предлагается введение возможности образования наблюдательных советов этих фондов их участниками, возможности замены компании по управлению активами пассивных инвестиционных фондов, обязательность государственной регистрации правил фондов банковского управления и другие меры с целью более полного обеспечения и защиты прав и законных интересов участников (инвесторов) этих фондов.

Ключевые слова: субъект хозяйствования, паевой инвестиционный фонд, фонд банковского управления, хозяйственная правосубъектность, особый (нетипичный) субъект хозяйствования с неполной (частичной) правосубъектностью.

Summary

Vikhrov S. Custom entities as participants of economic relations in the stock market.

Analyze of the legal status of mutual funds and funds of bank management as participants of economic relations in the securities market. Belonging of these funds is argued to the special, non-typical subjects of menage with incomplete (partial) personality. It is permissible to designate these funds and other similar categories of participants of economic relations as „quasi-entities”. Substantiated proposals to improve legislation that defines the legal status of these funds. It is proposed to introduce the possibility of the formation of the supervisory boards of these funds by the participants, the possibility of replacing the asset managers of mutual funds, mandatory state registration rules for bank management funds and other measures in order to better ensure and protect the rights and interests of participants (investors) of these funds.

Key words: entity, mutual fund, fund of bank management, economic personality, a special (custom) entity with incomplete (partial) personality.

Отримано 15.10.2014

УДК 349.245

Д. О. МАРИЦ

Дарія Олександрівна Маріц, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Академії муніципального управління

**ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАПОЗИЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ
ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Визначені Конституцією України (далі – КУ) пріоритети розвитку держави й суспільства передбачають здійснення активних й цілеспрямованих заходів, спрямованих на реальне забезпечення прав та свобод людини й громадянина. Одним із важливих напрямів є право особи на працю. Адже, відповідно до абз.1 ст. 43 КУ держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб¹. Водночас, трудове законодавство має певні прогалини і не регулює існуючі види праці, зокрема дистанційну зайнятість. На тлі загальносвітової тенденції безробіття населення, яка, на жаль, не оминає й нашу державу, зазначене питання набуває все більшої актуальності. Адже, за інформацією Державної служби зайнятості, станом на 1 серпня 2014 р. кількість зареєстрованих безробітних в Україні становила 433,5 тис. осіб². Прагнення України до інтеграції у світове співтовариство та пов'язані з цим проблеми формування економіки відкритого типу вимагають нових підходів до вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці. В умовах інтеграції України до світового співтовариства важливого науково-теоретичного й практичного значення набуває вивчення іноземного законодавства та правового досвіду. Тому, в ході дослідження даної проблеми, перспективним є здійснення огляду зарубіжного законодавства, дослідження термінологічної бази, з метою виявлення приписів, що стосуються дистанційної зайнятості й порівняння їх з положеннями національного законодавства. Таке порівняння дозволить ширше побачити більш досконалі варіанти вирішення питань, котрі постають в національному праві, а також оцінити якість відповідних положень законодавства України, виявити прогалини і сформулювати пропозиції з його вдосконалення. Питання дистанційної зайнятості має активізувати пошук нових підходів до побудови такої моделі зайнятості населення, яка б, з одного боку, не суперечила ринковим принципам її регулювання, а, з іншого – враховувала б належну участь держави в забезпеченні ефективного функціонування ринку праці.

Теоретичним проблемам дистанційної зайнятості було присвячено праці: З. Варналія, С. Вовканича, Б. Заблоцького, Е. Лібанової, М. Мельничук, С. Мороз, В. Онікієнка, М.Пітюлича, В.Процєвського, У. Садової, Л. Семів, Я. Свічкаревої, В. Стешенко, Л. Шевчук, О. Ярошенко.

Однак, питання правового регулювання дистанційної занятості в зарубіжних країнах та запозичення такого досвіду в національне законодавство залишається не вивченим, що і обумовлює основну мету дослідження у даній статті. Серед основних завдань є: дослідження основних понять, які використовуються у сфері дистанційної зайнятості; порівняння чинного національного законодавства із законодавством зарубіжних країн та можливість запозичення та адаптації таких положень; виявлення прогалин правового регулювання у сфері дистанційних трудових правовідносин та формулювання у зв'язку з цим пропозицій щодо покращення національного законодавства.

Концепцію віддаленої (дистанційної) роботи розробив американець Джон Ніллес у 1972 році. Він виказав ідею про те, що не обов'язково тримати працівників в офісі, оскільки сучасні засоби зв'язку дозволяють підтримувати контакт між працівниками на відстані. З появою та розвитком Інтернету можливості для комунікацій значно зросли, а обмін інформацією та результатами інтелектуальної діяльності значно спростилися. На сьогодні ідея віддаленої роботи активно використовується фрілансерами³, які шукають замовників через Інтернет по всьому світу та виконують проекти та приймають оплату за допомогою електронних платіжних систем в режимі он лайн. Досить поширеним є заробіток на сайтах: розміщення рекламних статей, банерної чи медійної реклами. Звичайно, за таких умов переваги мають власники давно існуючих інформаційних сайтів з унікальним контентом та відвідуваністю. Поширення набувають послуги перекладачів, які здійснюють літературну обробку тексту. Більшість дизайнерів працюють дистанційно, при цьому виконуючи роботу не тільки у сфері веб-дизайну, а також займаються розробкою корпоративного дизайну, розробкою дизайну товарів та послуг, реклами, логотипів.

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22 % загальної чисельності зайнятих⁴.

У відповідності до окреслених позицій, трудове законодавство не в змозі залишатись осторонь цих процесів. Традиційна більшість видів атипової зайнятості знаходилась на узбіччі правового регулювання праці і не вписувалась у класичну конструкцію трудового договору, що передбачала працевлаштування в основному на повний робочий день безпосередньо на підприємстві роботодавця⁵. Нині консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять.

Так, у науковій літературі набули поширення два поняття – «телеробота» і «теледоступ». Термін «телеробота» (telework) використовується як синонім до поняття «теледоступ до робочого місця» і застосовується в Європі, а «теледоступ» (telecommuting) здебільшого використовується у США. У 1990 р. Міжнародна Організація Праці (далі – МОП) запропонувала тлумачити телероботу як «діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям». Звернімося й до визначення телероботи, що його запропонував Конгрес професійних спілок Великої Британії, це дистанційна робота, що здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій. Можна навести низку інших визначень телероботи, які є однотипними: в усіх наголошується на двох ключових характеристиках телероботи – наявність певної відстані від класичного, традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій. На думку І. Кисельова, «...з великою ймовірністю можна припустити, що трудове право ХХІ ст. буде містити в собі потужний масив норм, які регулюватимуть різні аспекти телероботи»⁶. У трактуванні Г. І. Салахєєвої, дистанційна зайнятість – новий вид зайнятості, формами вияву якого є низьокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. Г. І. Салахєєва до переваг цієї форми зайнятості зараховує економію часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, появу нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття. Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально трудових відносин⁷. Так, на думку авторів колективної монографії «Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики», дистанційною занятістю можна вважати нестандартну форму занятості, яка заснована на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій⁸. Так, дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем. Ця місцевість може бути вдома, у допоміжному офісі та рухливому офісі⁹. Поширення концепції гнучкості у сфері праці змушує знаходити нові підходи до оцінювання соціального призначення трудового права. Як слушно зазначає М. Шабанова, «якщо розглядати гнучкість як один із способів реалізації виробничої функції трудового права, а захист та стабільність – як один зі способів здійснення соціальної функції, то можна констатувати, що концепція «гнучкості» направ-

лена на вирішення основного завдання трудового законодавства – створення необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін нетипових трудових відносин, інтересів держави»¹⁰.

Таким чином, можна зробити висновок, що дистанційна робота це певною мірою сучасний аналог надомної роботи, тобто робота не пов'язана з конкретним робочим місцем на підприємстві, але припускає виконання певного завдання, даного роботодавцем. До дистанційної зайнятості не належить діяльність, пов'язана з виконанням функцій, що передбачають різного роду переміщення і відсутність цього працівника на конкретному робочому місці.

У результаті аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури, на нашу думку, можна стверджувати, що поняття «дистанційна зайнятість» «атипова зайнятість», «телеробота», «теледоступ», «віддалена робота», «нетипова зайнятість», «гнучка зайнятість» – є тотожними термінами.

Центром міжнародної нормативної діяльності з питань праці є Міжнародна організація праці (МОП) – одна з найдавніших міжнародних організацій. Механізм міжнародного правового регулювання зайнятості населення формується на основі соціально-правових норм, які покладені в основу таких документів, як Конвенція МОП № 44 «Про допомогу особам, що є безробітними з незалежних від них причин» (1934 р.), Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» (1988 р.), Конвенція МОП № 175 «Про неповний робочий час» (1994 р.), Конвенція МОП № 194 «Про неповний робочий час» (1994 р.), тощо. Поштовхом до стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості стали трансформаційні процеси у сфері соціально-трудових відносин¹¹.

У західних країнах інститут надомної праці використовується ширше та продуктивніше, що не дає можливості відносити трудовий договір з надомними працівниками до нетипових угод про працю. Керуючись Конвенцією МОП «Про надомну працю» № 177 (1996 р.), багато західних країн законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової діяльності працівника, чим було створено умови для збереження трудових відносин із різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості.

На 100-й сесії МОП у Женеві 16.06.2011 р. була прийнята Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 та Рекомендація № 201, що доповнює її. Вказані Конвенція та Рекомендація поширюють на домашніх працівників дію всіх основних трудових стандартів: право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей, а також мають ряд інших гарантій: право на укладання письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку по вагітності та пологах, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агентств зайнятості. Зазначимо, що європейська модель зайнятості, в цілому, спрямована на поєднання стабільних робочих місць, стандартної зайнятості, що опосередкована трудовими договорами, які укладаються на невизначений термін та визнання позитивного впливу гнучкості на зайнятість¹².

Дистанційна робота можлива у багатьох країнах ЄС, зокрема в Іспанії. Такий варіант є прийнятним для осіб, які не мають громадянства цієї країни, а також посвідки на проживання. Якщо віддалена робота представляє собою легальний дохід, і це відображено в документах, то власники іспанської нерухомості можуть подати документи на резиденцію без права на роботу. Зазначаючи, що віддалена робота – це джерело доходу та підтверджуючи цей дохід документально можливо жити в Іспанії¹³. У ст. 4 Закону Королівства Іспанії «Про власність», який набрав чинності 21.07.2014 р., зазначається, що власник має право на договірній основі використовувати працю громадян.

Розглядаючи країни ЄС, до якої входить Австрія, варто відзначити, що відповідно до Закону «Про працю надомних працівників» 1960 р, встановлено, що замовник та надомний працівник зобов'язані надати Інспекції праці всі необхідні документи, які стосуються виробництва та бухгалтерської звітності. Діяльність інспекції праці гарантує правильність нарахування всіх виплат. Також до компетенції Інспекції праці відноситься притягнення до відповідальності замовника за зниження суми винагороди за працю. Цивільне Уложення Австрії (далі – ЦУ Австрії) 1811 р., встановлює загальні положення про договір, а також важливі для трудового права положення про договір з надання послуг. Акт, який конкретизує положення ЦУ Австрії – Закон «Про трудові правовідносини», який визначає поняття працівника та роботодавця, а також основні принципи трудових відносин. Названі акти вважаються загальними при регулюванні дистанційної праці. Спеціальним вважається Закон «Про працю надомних працівників» (1960 р.). Цей закон детально регулює працю співробітників, так і відносини, які кореспондують цьому специфічному виду праці. Таким чином, ЦУ Австрії і Закон «Про трудові відносини», 1973 р. застосовуються субсидіарно до відносин дистанційної праці. Важливою особливістю Австрійської дистанційної праці є те, що Закон «Про працю надомних працівників» регулює всі відносини, які пов'язані з дистанційною працею, за винятком роботи у сфері сільського та лісового господарства. Закон «Про працю надомних працівників», встановлює, що сторонами у відносинах дистанційної праці є надомний працівник та замовник. Закон послідовно встановлює порядок оголошення завдання замовником, відповідь надомного працівника на пропозицію замовника. Істотними умовами договору між надомним працівником та замовником є винагорода працівника, умови роботи та доставки. Періодичність виплати винагороди встановлюється у один місяць. Також передбачена виплата авансу за наступний період виконання замовлення. Законом передбачений обов'язок замовника виплачувати внески у фонд медичного страхування надомного працівника. Передача, доставка та оплата праці працівника здійснюється за загальним правилом, шляхом підписання акту двома сторонами договору. Акт про доставку товару повинен містити дату

доставки товару замовнику, номер партії, суму оплати, дату доставки недоставлених товарів. Акт про передачу товару або виконання робіт повинен включати в себе дату передачі товару та номер партії. Акт про виплату винагороди повинен включати детальний опис суми за виконання роботи працівника, а також інформацію про час відпрацювання за минулий період, дату оплати роботи. Закон «Про працю надомних працівників», містить відсильні норми про режим робочого часу відповідно до Закону «Про час відпочинку». Встановлюються особливі норми, що обмежують можливість застосування дистанційної праці, основою яких є як охорона праці надомних працівників так і захист інтересів споживачів.

В Україні, хоч і існує загальне та спеціальне трудове законодавство, однак, як показує практика, його не достатньо для врегулювання нових форм трудових відносин. Австрійське законодавство акцентує увагу на охороні прав як дистанційно працюючих так і роботодавців, покладаючи такий обов'язок на контролюючий орган – Державну інспекцію України з питань праці. Таким чином, вважаємо, що розширення функцій та повноважень таких контролюючих органів в Україні є необхідною передумовою для контролю віддаленої роботи. Зокрема, на наш погляд, такі повноваження могла б виконувати Державна інспекція праці в Україні. Оскільки створення нового органу потягне за собою нові витрати, які пов'язані з державним фінансуванням, а в умовах дефіциту бюджету це не є правильним кроком.

Як відомо, будь-який договір має містити істотні умови. Бельгійський досвід телероботи, вказує на наявність таких обов'язкових умов, що передбачено Колективною угодою № 85. Видається доцільним запозичити, певною мірою видозмінити та адаптувати наступні положення (істотні умови договору): строк виконання телероботи, або конкретних її частин; визначення часу для зв'язку між роботодавцем та телепрацівником (дні, години); відшкодування витрат телепрацівнику в разі виходу з ладу обладнання.

Відповідно до Правил контролю здоров'я та безпеки на виробництві від 1992 року роботодавці несуть відповідальність за безпеку та умови праці, у тому числі дистанційно працюючих. Керівники також повинні приймати відповідні заходи з надання невідкладної допомоги в залежності від характеру телероботи. Згідно Правил, працівник має право проходити тестування на перевірку зору та право на отримання, за рахунок роботодавця, оптичних приладів. Ця необхідність обумовлюється характером роботи, при здійсненні якої працівник повинен постійно використовувати обладнання, яке впливає на його здоров'я (ноутбук, комп'ютер).

Виходячи із вищевикладеного, можна зробити наступні *висновки та пропозиції*: сегмент дистанційного українського ринку праці лише формується, але йому мають сприяти необхідні заходи правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування; першочергові завдання, що підлягають вирішенню у сфері дистанційної роботи, на наш погляд, можна поділити на три складові: правові; економічні; соціальні. Для вирішення проблем правового регулювання необхідно: 1) легально закріпити нові терміни та поняття, у новому Трудовому кодексі України; 2) прийняти нові спеціальні нормативно-правові акти, спираючись на досвід зарубіжних країн таким Законом може бути Закон України «Про надомну (дистанційну) працю»; 3) розробити типову форму трудового договору з дистанційної роботи. Водночас, необхідно враховувати специфіку організації праці дистанційно зайнятих працівників та захищати їх інтереси у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин; 4) на законодавчому рівні визначити відповідальність роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників; 5) при розробці нових нормативних документів враховувати досвід країн ЄС; ввести моніторинг та контроль діяльності у цій сфері зайнятості; коригувати державну політику зайнятості.

¹ Конституція України : Закон України від 28.06. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

² Рівень безробіття – два показники – два поняття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=230309&cat_id=173564&ctime=1333367142883 – Назва з екрана.

³ Фрілансер – вільнонайманець, який сам шукає собі проекти, може одночасно працювати на декілька фірм. В Україні фрілансерами переважно називають людей, що виконують будь-яку роботу через мережу Інтернет віддалено.

⁴ Ринки праці та зайнятості населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / Ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

⁵ Гук Н. А. Законодавче забезпечення трансформації зайнятості: порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – № 7. – 2011. – [Електронний ресурс]. – <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=634> – Назва з екрана.

⁶ Киселев І. Судьбы трудового права в XXI веке / И. Киселев // Вопросы трудового права. – 2006. – № 5. – С. 13–17.

⁷ Ринки праці та зайнятості населення: проблеми теорії та виклики практики : кол. моногр. / Ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

⁸ Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис... к.е.н. / І. І. Моторна. – К., 2009. – 20 с.

⁹ Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнительное трудовое право. – 2011. – № 5.

¹⁰ Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... к.ю.н. / М. А. Шабанова. – Ярославль, 2008. – 20 с.

¹¹ Каленок І. С. Новейшие тенденции в сфере занятости в Украине / И. С. Каленок // Чернігівський науковий часопис. – № 1 (3). – 2012. – С. 168–172.

¹² Лушников А. М., Фомина М. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости / А. М. Лушников, М. А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88–109.

¹³ Переезд в Испанию. Личный опыт из жизни российского фрилансера // Газета ИноСтранник. [Электронный ресурс]. – <http://inostrannik.ru/interview/a-72.html> – Назва з екрана.

Резюме

Мариц Д. О. Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні.

У статті розглянуто основні поняття та терміни, які використовуються у сфері дистанційних трудових відносин як в Україні, так і у світовому співтоваристві. Проведено аналіз правового регулювання атипової зайнятості у зарубіжних країнах та запропоновано можливість адаптувати деякі положення у національне законодавство. Зроблено висновок, що основним регулятором трудових відносин у досліджуваній проблематиці є договір. У зв'язку з відсутністю нормативного регулювання дистанційної роботи у кодифікованих актах України, саме договору відводиться чільне місце для впорядкування таких відносин.

Ключові слова: договір, зайнятість, дистанційна зайнятість, зарубіжний досвід, трудові правовідносини.

Резюме

Мариц Д. А. Отдельные аспекты заимствования европейского опыта относительно правового регулирования атипичной занятости в Украине.

В статье рассматриваются основные понятия и термины, которые используются в сфере дистанционных трудовых отношений как в Украине, так и в мировом сообществе. Проведен анализ правового регулирования нестандартной занятости в зарубежных странах, в связи с чем предлагается адаптировать некоторые положения в национальное законодательство. Сделан вывод, что основным регулятором трудовых отношений по данной проблеме является договор. В связи с отсутствием нормативного регулирования дистанционной работы в кодифицированных актах Украины, именно договору отводится надлежащее место для упорядочивания таких отношений.

Ключевые слова: договор, занятость, дистанционная занятость, зарубежный опыт, трудовые правоотношения.

Summary

Marits D. Some aspects of borrowing the European experience regarding the legislation of atypical employment in Ukraine.

The article is devoted to basic concepts and terms of distant work employment both in Ukraine and world community.

Law regulations of atypical employment in other countries are analysed and suggestions are made regarding the implementation of some changes in national law. It is concluded that the major regulator of work relations is a contract. Due to the absence of normative regulation regarding the distant work in Ukrainian law codes it is the contract that should settle the question. New non standard (atypical) employment forms appeared as a result of economy needs in more profound regulation of work and development of communicating technologies. Typically there are two atypical employment forms – telework and home work.

Key words: contract, employment, remote employment, foreign experience, the employment relationship.

Отримано 15.10.2014

УДК 341.96 (347.65)

М. О. МИХАЙЛІВ

Марія Омелянівна Михайлів, доцент, кандидат юридичних наук, доцент Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ КОЛІЗІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Серед міжнародних приватноправових відносин важливе місце посідає інститут спадкування. Саме перехід прав та обов'язків від спадкодавця до спадкоємця, з наявністю іноземного елемента, породжує виникнення міжнародних спадкових відносин, у зв'язку із чим виникає потреба як матеріально-правового, так і колізійного їх регулювання.

Кожна держава по-своєму здійснює правове регулювання спадкових відносин, тому з'являються колізії між матеріально-правовими нормами різних держав, а це в свою чергу ускладнює правове регулювання міжнародних спадкових відносин. У зв'язку із цим виникає потреба у дослідженні колізійних норм у даній сфері.

Проблеми колізійного регулювання спадкових правовідносин були предметом дослідження таких вчених: А. Я. Сивоконя, В. І. Кисіля, О. О. Кармази, А. А. Степанюк, В. Г. Галущенко та інших. Водночас вироб-