

аудиторією через соціальні мережі, орієнтуватися у культурних кодах глобалізованого світу, а також володіти підприємницькими навичками, оскільки все частіше стає самозайнятим і самостійно просуває свої роботи.

Глобалізація сприяє інтеграції культур, що відображається у мистецтві. З одного боку, це відкриває нові можливості для міжкультурного обміну, з іншого – породжує виклики, пов'язані з культурною уніфікацією та перенасиченістю інформаційного простору.

Цифрові платформи, такі як Instagram, TikTok, YouTube, стають альтернативними майданчиками для художньої та творчої діяльності. Водночас вони змінюють сам підхід до творчості, адже контент стає більш інтерактивним, динамічним та орієнтованим на швидке споживання.

Висновки. Поняття «митець» у сучасному світі зазнало суттєвих трансформацій, виходячи за рамки класичних уявлень. Сьогодні митцем може бути будь-хто, хто використовує творчість для комунікації зі світом, незалежно від володіння традиційними художніми техніками. Головними чинниками, що впливають на мистецтво, є цифровізація, глобалізація та соціальні запити суспільства.

Майбутнє мистецтва, ймовірно, передбачає ще більшу інтеграцію технологій, що зумовлює необхідність перегляду традиційних концепцій творчості. Оскільки сучасний митець дедалі частіше працює у цифровому просторі, важливо розуміти нові тенденції та адаптуватися до швидких змін у культурному середовищі. Сучасний митець повинен не лише створювати естетично цінні твори, а й володіти новими компетенціями, адаптуватися до цифрового середовища, працювати із соціально важливими темами.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ

Сіренко Д. С.

Науковий керівник: Болдарь Г. Є.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

sirenkodarya007@gmail.com

Вступ. У статті 43 Конституції України закріплено право кожної людини на працю. Задекларовано, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Крім того, статтею 24 Основного Закону встановлено, що громадяни мають рівні права, не може бути обмежень за будь-якими



ознаками. Законом «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» прямо встановлена заборона неправомірних обмежень у реалізації прав за ознакою інвалідності. Саме тому важливим напрямом соціальної політики держави є впровадження комплексу правових та організаційних інструментів, спрямованих на забезпечення рівного доступу до праці, створення безпечних інклюзивних умов роботи для осіб з інвалідністю.

Мета дослідження – вивчення особливостей правового регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та правозастосовної практики у цій сфері.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження стали нормативно-правові акти (НПА), наукова література (дисертації, монографії, статті), а також розміщені у Єдиному державному реєстрі судових рішень (ЄДРСР) постанови Другого апеляційного адміністративного суду м. Харкова. Були використані такі методи наукового пізнання, як контент-аналіз, контент-моніторинг, синтез, узагальнення, формально-логічний, контекстний пошук тощо.

Результати дослідження. На першому етапі дослідження були опрацьовані загальні та спеціальні нормативно-правові акти (НПА), які регулюють працевлаштування осіб з інвалідністю. З'ясовано, що відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» під працевлаштуванням розуміється комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (п. 15 ч. 1 ст. 1). Акцентовано увагу, що 13.12.2006 р. була підписана Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, яка ратифікована відповідним Законом України 16.12.2009 р.

З'ясовано, що одним із найважливіших аспектів працевлаштування осіб з інвалідністю є адаптація робочих місць для забезпечення комфортних і безпечних умов праці залежно від типу інвалідності та обмежень. Основними вимогами до адаптації є безбар'єрний фізичний доступ до робочого місця та його спеціальне обладнання. Законодавством передбачена система фінансової підтримки та стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для осіб з інвалідністю. Вона передбачає: 1) зниження податків на фонд оплати праці осіб з інвалідністю; 2) компенсацію витрат на адаптацію робочих місць для осіб з інвалідністю (наприклад, за рахунок державної підтримки або податкових пільг для роботодавців); 3) субсидії на часткове покриття витрат, пов'язаних з працевлаштуванням осіб з інвалідністю.

За результатами контент-аналізу Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» з'ясовано, що для підприємств, установ, організацій, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Крім того, згідно з ч. 6 ст. 19 вищеназваного Закону Пенсійний фонд України надає Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (Фонду) наступну інформацію: 1) про працевлаштованих осіб з інвалідністю; 2) про створення підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю; 3) необхідну для обчислення кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Порядок розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників міститься в Інструкції зі статистики кількості працівників, яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286.

У свою чергу відповідно до ст. 20 цього Закону роботодавці, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено вищезгаданими нормативом, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, яке використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте такою особою. Відповідно до проаналізованого Закону та Положення про Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, яке затверджене наказом Міністерства соціальної політики України від 14.04.2011 р. № 129, ця установа здійснює діяльність по збору вказаних сум адміністративно-господарських санкцій та пені. Для виконання цього завдання Фондом ведеться позовна робота в судах різних інстанцій.

Саме тому на другому етапі нашого дослідження був проведений контент-аналіз 21 постанови Другого апеляційного адміністративного суду м. Харкова за період з 01.01.2024-24.11.2024 у справах щодо працевлаштування осіб з інвалідністю за позовом Харківського обласного відділення Фонду. За результатами опрацювання цих документів було встановлено, що у 6 випадках суд постановив задовільнити апеляційну скаргу Харківського обласного відділення Фонду, а у 15 випадках – залишити без задоволення. Основними причинами залишення апеляції без задоволення є:

- 1) невідповідальність вимогам процесуального законодавства;
- 2) відсутність нових доказів або доводів;
- 3) визнання рішення суду першої інстанції законним та обґрунтованими;
- 4) невизначеність чи неповнота апеляційної скарги;
- 5) відсутність підстав для скасування чи зміни рішення суду першої інстанції.

Висновки. Констатовано, що законодавство України у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю складається з НПА різної юридичної сили, які передбачають як санкції, так і заохочувальні норми.



За результатами проведеного аналізу з'ясовано, що правовий механізм забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю передбачає різні інструменти, зокрема включає: 1) встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості 1 робочого місця (ч. 1 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»); 2) покладення на роботодавців обов'язку щороку сплачувати Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції за невиконання цього нормативу (ст. 20 вищевказаного Закону); 3) наділення Фонду повноваженнями ведення позовної роботи в судах різних інстанцій для стягнення заборгованості по сплаті санкцій та пені (пп. 1 п. 6 Положення про Фонд); 4) спрямування Фондом цих коштів на надання фінансової допомоги, цільової позики, дотацій на створення робочих місць для осіб з інвалідністю, надання фінансової допомоги підприємствам на зміцнення матеріально-технічної бази для адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю (пп. 1 п. 6 Положення). Фонд аналізує подану заявником-роботодавцем інформацію для отримання фінансової допомоги, а також наявність обігових коштів, достатність виробничого та кадрового потенціалу, платоспроможність тощо.

РЕГУЛЮВАННЯ РЕКЛАМИ ДИТЯЧОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ

Стегній А. С.

Науковий керівник: Міщенко В. І.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

viktoriamischenko@ukr.net

Вступ. Дитяче харчування – велика і різноманітна група товарів. Питання, у яких випадках дозволена реклама дитячого харчування та сумішей для подальшого годування, є актуальним питанням для усіх операторів ринку.

Мета дослідження полягала в аналізі законодавчих актів, що регламентують рекламу дитячого харчування на вітчизняному ринку.

Матеріали та методи. За допомогою методів спостереження та аналізу досліджені законодавчі акти, що регулюють правове регулювання реклами дитячого харчування в Україні.

Результати дослідження. На цей час реклама дитячого харчування регулюється Законом України «Про рекламу» (стаття 25), «Про інформацію для споживачів щодо харчових продуктів», «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» та Законом України «Про внесення