

3. Важливим елементом довкілля є атмосферне повітря. Конституція України проголошує право власності Українського народу на атмосферне повітря, а також право на користування ним. У такому формулюванні ця норма Основного Закону містить чимало застережень. Оскільки атмосферне повітря перебуває в постійній циркуляції та перебуває на території інших держав, воно не може бути національним надбанням. Його неможливо індивідуалізувати, неможливо закріпити за певним користувачем. Отже, реалізувати право володіння і право розпорядження атмосферним повітрям, хіба що вилучивши окремі його компоненти з природного середовища для використання, неможливо.

На відміну від багатьох законодавчих актів, якими регулюється використання природних ресурсів, Закон України “Про охорону атмосферного повітря” не містить спеціального розділу, який би визначав правила його використання, а це в свою чергу негативно позначається на його правовій охороні. Відсутність у законі положень, які б регулювали порядок використання атмосферного повітря, очевидно зумовлена передусім специфікою цього природного об’єкта. Але загалом така ситуація не є прийнятною і потребує активізації в напрямку вдосконалення діючого законодавства.

Слід також відмітити, що Закон України “Про охорону атмосферного повітря” визначає атмосферне повітря як життєво важливий компонент навколишнього природного середовища, що являє собою природну суміш газів, які перебувають поза межами жилих, виробничих та інших приміщень. Разом з тим ЗК України (ч.3 ст. 79) закріплено, що право власності на земельну ділянку розповсюджується на простір, що знаходиться над та під поверхнею ділянки на висоту і на глибину, необхідні для зведення житлових, виробничих та інших будівель і споруд. Із цього можна зробити по-перше висновок, що атмосферне повітря, що знаходиться в межах зазначеного простору над поверхнею земельної ділянки належить власнику цієї земельної ділянки. А по-друге, визначає існування права власності на надра в Україні.

Список використаних джерел:

1. Водний кодекс України від 6 червня 1995 р. // ВВР України. – 1995р. – № 24. – Ст. 189.
2. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. // ВВР України. – 2002. – № 3-4. – Ст. 27.
3. Лісовий кодекс України від 21 січня 1994 р. в редакції Закону від 08.02.2006 р. // ВВР України. – 2006. №21. Ст. 170.
4. Про надра: Кодекс України від 27.07.1994 р. № 132/94 // Відомості Верховної Ради (ВВР) України. - 1994 р., № 36, стаття 340.
5. Закон України “Про охорону атмосферного повітря” від 16 жовтня 1992 р. в редакції Закону від 21.06.2001 р. № 2556-III // ВВР України. – 2001 р., № 48, Ст. 252.

ПОРУШЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ ОСІБ, СТАРШИХ 45-ТИ РОКІВ, З БОКУ РОБОТОДАВЦІВ

Крижанівська Ірина Василівна, викладач кафедри господарсько-правових дисциплін НАВС

Життя у 40 не закінчується, а лише починається, оптимістично стверджують психологи та деякі люди, котрі переступили цей віковий бар’єр. Проте насправді іноді саме після 40-45 не так вже й легко почати усе «з нуля», а особливо знайти нову роботу. Навіть, якщо у вас за плечима чималий багаж досвіду. З цією проблемою стикається більшість українських міст.

Право на працю мають всі громадяни України. Але далеко не кожна особа, старша за 40-45 років, взмозі реалізувати дане їй право. Зазвичай, сприянням у працевлаштуванні до служби зайнятості мають право звертатись усі громадяни, зокрема й люди передпенсійного віку, які

бажають працювати або змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом тощо. Адже тут забезпечено формування загальнодержавної бази вакансій без обмеження віку. Тобто будь-які вимоги роботодавця щодо вікових або інших обмежень під час прийому на роботу суперечать чинному законодавству України. Вимоги до віку кандидатів встановлюють фактично для всіх категорій офісних співробітників - адміністративного персоналу, керівників структурних підрозділів, ТОП-менеджерів. Найбільше шансів не потрапити під вікові обмеження у бухгалтерів та простих лінійних фахівців. Майже в половині випадків роботодавці не бажають зв'язуватися з кандидатами пенсійного та передпенсійного віку (44%), часто вікові рамки встановлюють під конкретну вакансію (42%). Починаючим фахівцям пощастило більше - молодість буває перепорою тільки в 14% випадків. Причому обґрунтування для вікових дискримінацій знаходяться в будь-якому віці. Так, до молодих спеціалістів з побоюванням ставляться з тієї причини, що у них мало досвіду, а досвідчених професіоналів називають занадто старими. До того ж, роботодавці побоюються, що люди з досвідом будуть більш кваліфіковані, ніж молоде керівництво. Для жінок існують додаткові обмеження: їй можуть відмовити в роботі з причини молодого віку, оскільки вона може завагітніти та піти в декрет. Причина дискримінації за віком більшості українців - бажання фахівців з підбору персоналу заощадити на поборах і спростити собі роботу. По-перше, роботодавцю «дешевше» найняти молодого і активного співробітника, ніж досвідченого. По-друге, існує велика частка ймовірності знайти цільового кандидата, який відповідає сучасним цінностям компанії, якщо він знаходиться у віковому діапазоні 25-35 років.

Основна причина відмови роботодавця в прийнятті на роботу – вік кандидата. Як ведеться, «музику» замовляє роботодавець, завдання кадрових агентств та центру зайнятості – підібрати майбутнього працівника, котрий відповідав би всім вимогам. Нині ситуація з жінками значно скрутіша, ніж з чоловіками. Роботодавці вимагають молодих – зубастих, чіпких, аморальних, які приведуть до успіху, і вважають, що ті, кому «за 40», не зможуть звикнути до швидкого ритму роботи та навряд чи «в'їдуть» у систему нових технологій.

Значна частка керівників підприємств – люди молодшого віку, отож налаштовані приймати працівників такого ж віку. А людей, яким за 45, роботодавці сприймають як таких, що не мають мотивації, амбіцій, мислять ще радянськими категоріями, не можуть вжитися з молодими з огляду на відмінність світосприйняття.

Досить часто керівники не зважають на професійні якості людини, а оцінюють її за віком. І відхиляють кандидатуру, котра не підпадає під встановлені ними ж вікові критерії. Це попри те, що наразі діє Кримінальний кодекс України, де чітко виписана кримінальна відповідальність за дискримінацію за будь-якими ознаками. Та роботодавці не особливо того бояться, а правоохоронні органи не поспішають захищати працівників. Окрім того, до них не так уже й часто звертаються зі скаргами на дискримінацію за віковою ознакою. І, на жаль, в Україні нині немає судової практики з таких питань. Тому громадяни мають знати, що коли єдиною підставою для відмови у прийнятті на роботу стає вік, то це – пряме порушення прав людини. Правда, роботодавець ніколи не скаже, що не бере старшу людину тільки з цієї причини, — знайдеться безліч інших відмовок, аби це замаскувати. Звісно, озброївшись знаннями в галузі трудового законодавства, можна звертатися до правоохоронних органів з вимогою розібратися в ситуації та припинити протиправні дії працедавця. Проте потрібно мати докази. А їх зібрати ой як складно. Хіба з диктофоном ходити і записувати всі співбесіди чи розмови з керівництвом.

Цілком очевидно, що підвищення пенсійного віку ще більше прискорить прогресуючий процес старіння робочої сили, який є неминучим

через структурні зрушення у віковому складі населення. Це вимагає відповідної адаптації політики зайнятості, зокрема посилення уваги до умов праці людей старшого віку, розширення можливостей професійного навчання, формування пакета соціальних послуг зі сприяння їх працевлаштуванню. Водночас це дає підстави для перегляду вікових меж «молодого» й «старого» працівника, відмови від стереотипу, що після 40 років працівник стає безперспективним.

ПРИНЦИПИ ОБМІНУ ІНФОРМАЦІЄЮ МІЖ ПІДРОЗДІЛАМИ ФІНАНСОВИХ РОЗВІДОК ЩОДО СПРАВ ПРО ВІДМИВАННЯ КОШТІВ

Бугасць Катерина Іванівна, здобувач кафедри економічної безпеки НАВС
Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор, вчений секретар
НАВС *Користін О.Є.*

Відповідно до Заяви про наміри, прийнятою в червні 1997 року, Егмонтська група розглядає своєю пріоритетною задачею сприяння обміну інформацією на основі взаємності або двосторонньої домовленості.

В червні 2001 року Егмонтська група прийняла документ про Принципи обміну інформацією між ПФР у справах щодо відмивання коштів.

В якості основоположних умов обміну інформацією, передбачених пунктами 9-10, Принципи передбачають, що ПФР повинні бути в змозі вільно обмінюватись інформацією з іншими ПФР на основі принципу взаємності (тобто без оформлення домовленостей з цих питань) або двосторонньої домовленості та у відповідності з процедурами, які знає як запитувана сторона, так і сторона, що запитує певну інформацію. В рамках такого обміну, ПФР, який запитує інформацію, повинен надавати всю доступну інформацію, що може бути корисною під час аналізу або розслідування фінансових операцій, а також іншу актуальну інформацію, що стосується відмивання коштів та задіяних в ньому осіб або компаній.

Також зазначається, що ПФР, який запитує інформацію, повинен повідомити ПФР, котрий буде опрацьовувати запит, причину запити, мету, з якою буде використовуватись ця інформація, а також інформацію, достатню для того, щоб ПФР, що отримав запит, міг визначити, чи відповідає цей запит внутрішньому законодавству даної країни.

Наявність у запиті інформації щодо суті справи та обставин її розслідування, включаючи підозри та предикатний злочин, має важливе значення для його виконання. ПФР, що отримав запит, повинен одразу визначити його відповідність внутрішньому законодавству своєї країни, включаючи сферу власної компетенції (в багатьох країнах ПФР має право надавати іншим компетентним органам, в тому числі іноземним, інформацію, пов'язану лише із справами щодо відмивання коштів та фінансування тероризму).

Важливим аспектом регулювання інформаційної взаємодії ПФР є визначення порядку і напрямків використання наданої інформації (пункти 11-12 Принципів Егмонтської групи). Інформація, якою обмінюються ПФР, може використовуватись лише для тієї конкретної мети, для якої вона запитувалась або надавалась. ПФР, який направляв запит, не може передавати отриману від іншого ПФР інформацію третім сторонам або використовувати її в адміністративних, слідчих, звинувачувальних або судових цілях без попередньої згоди ПФР, який надав цю інформацію.

Наведені принципи пов'язані із специфічним характером інформації, якою обмінюються ПФР. На відміну від інформації, що надається в рамках взаємної правової допомоги, інформація ПФР носить в основному оперативний характер і передбачена для використання у фінансових