

16. Shevchenko N.M. (2016). Poniattia y osoblyvosti okhoronnykh vidnosyn u trudovomu pravi [The concept and features of security relations in labor law]. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. № 2,4. pp. 131–135. [in Ukrainian].
17. Shcherbyna V.I. (2008). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: Pidruchnyk / Za red. V.S. Venediktova. K. : Istyna. – 384 p. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.11>

TEORETYCZNE I PRAKTYCZNE PROBLEMY REGULACJI PRAWNEJ PRACY WYBRANYCH PRACOWNIKÓW

Viktoriiia Vasylieva

*aspirantka Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych
Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriiia_Vasylieva@ukr.net

Adnotacja. W artykule omówiono gwarancje prawne jako ważny element statusu prawnego pracowników wybranych na stanowiska wybrane. Wskazano, że pracownicy wybrani na stanowiska wybrane są obdarzeni specjalnym statusem prawnym, który należy rozważać na podstawie takich podstawowych elementów jak osobowość prawna, prawa i obowiązki, odpowiedzialność za niewłaściwe wykonanie obowiązków, gwarancje prawne realizacji praw. Specyfika ich statusu prawnego polega na tym, że jest on regulowany nie tylko przez prawo ogólne, ale także specjalne. Zwrócono uwagę na cechy statusu prawnego wybranego organu podstawowej organizacji związkowej, które wynikają z faktu, że te ostatnie działają nie tylko jako organy organizacji społecznej, ale także jako przedstawiciele zespołu pracowniczego.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, prawo pracy, wybrane stanowisko, status prawny, gwarancje prawne.

THEORETICAL AND PRACTICAL PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF ELECTED EMPLOYEES

Viktoriiia Vasylieva

*Graduate Student of the Department of Labor Law and social security rights of
Kyiv Taras Shevchenko National University (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriiia_Vasylieva@ukr.net

Abstract. The article considers legal guarantees as an important element of the legal status of employees elected to elected positions. for improper performance of duties, legal guarantees of realization of rights. The specificity of their legal status is that it is governed not only by general legislation but also special. Attention is drawn to the peculiarities of the legal status of the elected body of the primary trade union organization, which are related to the fact that the latter act not only as bodies of the public organization, but also as representatives of the labor collective.

Key words: employee, employer, labor rights, elected position, legal status, legal guarantees.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Вікторія Васильєва

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-7124-1737

e-mail: Viktoriiia_Vasylieva@ukr.net

Анотація. У статті розглянуто юридичні гарантії як важливий елемент правового статусу працівників, обраних на виборні посади. Зазначено, що працівники, обрані на виборні посади наділені особливим правовим статусом, який доцільно розглядати за такими основними елементами, як правосуб'єктність, права й обов'язки,

відповідальність за неналежне виконання обов'язків, юридичні гарантії реалізації прав. Специфічність їх правового статусу полягає в тому, що він регулюється не тільки загальним законодавством, а й спеціальним. Звернено увагу, на особливості правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації, які пов'язані з тим, що останні виступають не тільки як органи громадської організації, а й як представники трудового колективу.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, виборна посада, правовий статус, юридичні гарантії.

Постановка проблеми. Сучасний світ характеризується бурхливим розвитком діджиталізації та динамічним розвитком економіко-трудових відносин. Поява нових форм зайнятості, нових професій та напрямів діяльності вимагає від трудового законодавства швидкого реагування та адаптації до сучасних реалій. Проте Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) в деяких інститутах трудового права не поспішає, навіть і не намагається встигати за новими реаліями. Так, глава VIII Гарантії та компенсації, яка регулює переважно питання гарантійних і компенсаційних виплат, які провадяться на користь працівників, регламентуються, а також й інші питання, пов'язані із законодавчим наданням працівникам гарантій, часто стає предметом дисертаційних досліджень, а також темою для обговорення та дискутування серед науковців та практиків.

Особливо заслуговує на увагу стаття 118 КЗпП (Кодекс законів про працю України, 1971), яка регулює гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Оскільки виборність є суттєвою ознакою спеціального правового регулювання трудових відносин працівників.

Мета даної статті дослідити особливості реалізації гарантій для працівників, обраних на виборні посади, окреслити проблемні питання.

Аналіз останніх досліджень. Проблема регулювання трудових відносин та кодифікації трудового законодавства на сучасному етапі займаються такі провідні вчені, як Н. Болотіна, В. Венедіктов, В. Венедіктова, Г. Гончарова, С. Вишневецька, В. Жернаков, В. Костюк, С. Прилипко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Не применшуючи значення досліджень вчених із даної тематики, слід зазначити, що положення правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки України потребують комплексного аналізу.

Виклад основного матеріалу. Основою реформування законодавства в галузі праці повинен стати принцип раціонального поєднання державновладних та індивідуальних інтересів сторін трудових правовідносин. Тому метою даної статті є розроблення на підставі аналізу положень чинного законодавства про працю конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які регулюють трудові відносини працівників державного сектору економіки. Її новизна полягає в пропозиціях щодо внесення змін до Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993 року, які суттєво покращать становище працівників бюджетних підприємств, установ, організацій. Право на працю є основним конституційним правом громадян України, яке реалізується різними шляхами (Іншин, 2004: 62).

Найважливіші основні трудові права працівників закріплені в ст.43 Конституції України 1996 року і міжнародних правових актах, та КЗпП України. В цих нормах права вказується, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Гарантії забезпечення державою права на працю здійснюються можливістю вільного вибору особою виду роботи, працевлаштування відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки та з урахуванням суспільних потреб, а також захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (Конституція України, 1996).

У ч.2 ст.21 КЗпП України закріплено, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Отже, сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної на умовах трудового договору роботи у вільний від основної роботи час як на тому ж підприємстві, в установі, організації, так і на іншому або у фізичної особи (Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР, 1971).

Таким чином, найхарактернішими рисами трудового договору такого виду є:

- 1) наявність додаткового трудового договору;
- 2) виконання регулярно оплачуваної роботи, як правило, у іншого роботодавця, за межами основного місця роботи (при цьому, сумісництво може бути і внутрішнє);
- 3) ця робота виконується у вільний від основної роботи час;
- 4) трудовий договір за сумісництвом може укладатися не на одному, а на кількох підприємствах, установах, організаціях чи у фізичних осіб;
- 5) наявність законодавчо визначеного переліку робіт, які не є сумісництвом;
- 6) обмеження роботи за сумісництвом на державних підприємствах, в установах, організаціях з чітким визначенням тривалості роботи за сумісництвом.

Трудове законодавство України не тільки не забороняє за загальним правилом роботу за сумісництвом, а навпаки, в деяких випадках рекомендує окремі види робіт виконувати в порядку сумісництва. Наприклад, відповідно до ст.15 Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. Для роботи за сумісництвом згоди власника чи уповноваженого ним органу за місцем

основної роботи не вимагається. Така новела в трудовому законодавстві пояснюється, перш за все, умовами ринкових відносин, коли зростає мобільність робочої сили, з'являється ринок праці і альтернативні джерела доходів. Розповсюдження вторинної зайнятості пояснюється і низькою вартістю робочої сили, різким зниженням матеріального рівня працюючих (Булах, 2011: 6).

Це спонукає до додаткової праці працівників з метою отримання більшого заробітку для задоволення необхідних життєвих потреб. На законодавчому рівні приймаються такі нормативні акти, які створюють значні можливості для роботи за сумісництвом, за виключенням випадків, коли таке сумісництво може порушити інтереси окремих підприємств, спричинити шкоду здоров'ю працівників. Зупинимося на регулюванні трудових відносин працівників, які працюють у державному секторі економіки. Адже робота за сумісництвом таких працівників має свої особливості. Так, відповідно до п.4 Постанови Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 року «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», керівники державних підприємств, установ, організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів і їх заступники не мають права працювати за сумісництвом (крім наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності) (Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, 1993).

З даного виходить, що працівників бюджетної сфери можна поділити на дві категорії: 1) працівники керівного складу; 2) працівники-спеціалісти. При цьому, спільними ознаками цих двох груп є: а) вони працюють на державному підприємстві, в установі, організації; б) заробітну плату за свою роботу отримують за рахунок бюджетних коштів. Але, слід відмітити, що одна група працівників має право працювати за сумісництвом, а в іншій - такі права відсутні.

Не можна обійти поза увагою й той факт, що крім порушення прав працівників, Постанова Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 року «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» суперечить положенням Конвенції № 122 1964 року «Про політику у сфері зайнятості». Цим актом передбачено, що з метою стимулювання економічного росту і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреби в робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожний Член Організації здійснює в якості головної мети активну політику, спрямовану на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості (Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, 1993).

Ця політика має метою забезпечення того, щоб: 1) була робота для всіх, хто готовий приступати до роботи і шукає роботу; 2) така робота була як можна більш продуктивною; 3) існувала свобода вибору зайнятості і самі широкі можливості для кожного працюючого отримати підготовку і використати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої здатен, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. Більше того, Європейською соціальною хартією (переглянутою), підписаною в Страсбурзі 03.05.1996 року визначено, що право на працю належить до найбільш важливих соціально-економічних прав людини і громадянина.

Реалізація саме цього права забезпечує людині можливість біологічного існування (за умов отримання еквівалентної винагороди за працю), дає змогу проявити себе як особистість, отримати певний соціальний статус, забезпечити моральне та психологічне задоволення. З метою захисту цього права ст.1 частини II Хартії «Право на працю» встановлює загальний механізм його реалізації та покладає на Договірні сторони такі зобов'язання:

1. Визначити однією з найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення і підтримання якомога вищого і стабільнішого рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості.

2. Ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає (Хартія Співтовариства про право на працю, 1996).

Таким чином, міжнародними актами визначається політика, спрямована на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Як підсумок слід відмітити, що чинне спеціальне законодавство, що регулює роботу працівників державного сектора економіки за сумісництвом потребує суттєвого удосконалення та приведення його норм до міжнародних стандартів. Зокрема, п.4 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993 року виключити як такий, що суперечить Конституції України, чинному законодавству про працю та порушує права працівників на працю, гарантовані державою (Андрушко, 2002: 73).

Звільняти таких працівників, як правило, не потрібно, оскільки депутат місцевої ради здійснює свої повноваження, не перериваючи основну виробничу або службову діяльність (ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»).

Водночас, якщо депутат місцевої ради обраний секретарем сільської, селищної, міської ради, головою, заступником голови районної, обласної, районної в місті ради, то він не має права суміщати свою службову діяльність з іншою роботою, у тому числі на громадських засадах (за винятком викладацької, наукової та творчої у позаробочий час), займатися підприємницькою діяльністю, одержувати від цього прибуток (Про статус депутатів місцевих рад, 2006).

У цьому випадку депутат повинен буде звільнитися з колишнього місця роботи.

Отже, ініціатором звільнення у даному випадку має бути працівник, саме тому він повинен письмово попередити про власне бажання розірвати з установою трудовий договір – написати заяву на звільнення, підстава звільнення п. 5 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

Якщо ж депутат місцевої ради не обраний на вищеперелічені посади, він не зобов'язаний звільнитися з основного місця роботи.

Відповідно до частини 2 статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Даною нормою передбачено право працівника, звільненого з роботи внаслідок обрання на виборну посаду у раді, на одержання після закінчення його повноважень за виборною посадою попередньої роботи (посади) на тому ж підприємстві, в установі, організації або надання йому рівноцінної роботи (посади).

В організації, де раніше працювала особа можуть відбутися структурні зміни, наприклад, реорганізація, яка призвела до скорочення займаної ним раніше посади. Тому у такій ситуації роботодавець при поверненні працівника може надати йому тільки рівноцінну роботу (посаду). При цьому під рівноцінною роботою (посадою) слід розуміти роботу (посаду), що не нижче за кваліфікацією або посадою від попередньої роботи обраного на виборну посаду працівника.

Також необхідно пам'ятати, що відповідно до абзацу 2 частини 1 статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» у з працівником, якого прийнято на роботу (посаду), що її виконував (займав) депутат місцевої ради, укладається строковий трудовий договір; цей договір розривається у разі повернення депутата місцевої ради на роботу, але не пізніше як через три місяці після припинення повноважень депутата місцевої ради.

Також важливо, що дострокове звільнення з виборної посади також слід розглядати як закінчення повноважень, що дає працівникові право на вищевказані гарантії (роз'яснення Мінсоцполітики у листі від 13.08.2009 р. № 9260/0/14-09/13)

Відповідно до абз. 2 ч. 2 ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» у разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня зарплата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету.

Для отримання середньої зарплати на час працевлаштування необхідно надати до ради:

- довідку про неможливість його працевлаштування підприємством, де він працював до обрання, на попередній або рівноцінній роботі (посаді);
- трудову книжку (Мельник, 2014: 49).

Висновки. Таким чином, порушені нами питання щодо особливостей реалізації положень статті 118 КЗпП дають підстави стверджувати, що стаття має багато недоліків саме у контексті практичного застосування. І це здебільшого пояснюється темпоральною дією тих законів, з якими має узгоджуватися стаття 118 КЗпП. А враховуючи те, що вони всі прийняті набагато пізніше, звичайно, маємо на практиці різне розуміння її реалізації. Тому ми вбачаємо доцільність у кардинальному перегляді положень статті 118 КЗпП, крім того ми маємо розуміти, що сьогоденні реалії значно відрізняються від тих часів, коли ця норма приймалася, тому має бути ґрунтовно досліджене питання: чи існує взагалі потреба у цій нормі.

Список використаних джерел:

1. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Андрушко Алла Володимирівна. – К. : Київський національний університет ім. Т. Шевченка, 2002. – 190 с.
2. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Булах Сергій Михайлович. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького, 2011. – 21 с.
3. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 122 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII. // Відомості Верховної ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
5. Конституція України від 28.06.1996. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
6. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник/ К.Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 98 с.
7. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР: Закон Української РСР 10 грудня 1971 року №322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
8. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text>
9. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11 липня 2006 року № 93-IV // Відомості Верховної Ради. – 2002 – № 40 – Ст. 290.
10. Хартія Співтовариства про право на працю: Хартія від 3 травня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

References:

1. Andrushko, A.V. (2002). Vynyknennia trudovykh pravovidnosyn z derzhavnymy sluzhbovtsiamy [The emergence of labor relations with civil servants]. *Candidate's thesis*. Kyiv: Kyiv National University named after T. Shevchenko [in Ukrainian].

2. Bulakh, S.M. (2011). Pryntsypy i sposoby pravovoho rehuliuвання perevedennia ta peremishchennia pratsivnykiv v umovakh rynkovoї ekonomiky [Principles and methods of legal regulation of transfer and relocation of workers in a market economy]: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : spets. 12.00.05. K. 21 p. [in Ukrainian].
3. Inshyn, M.I. (2004). *Pravove rehuliuвання sluzhbovo-trudovykh vidnosyn v Ukraini: monohrafiia* [Legal regulation of employment relations in Ukraine: monograph]: Kharkiv : Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. Vidomosti Verkhovnoi rady URSR. [Code of Labor Laws of Ukraine] (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine, add. to № 50, art. 375* [in Ukrainian].
5. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996. №254k/96-VR. [The Constitution of Ukraine from 28.06.1996. №254k / 96-BP] (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine, 30, art. 141* [in Ukrainian].
6. Melnyk, K.Iu. (2014). *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk* [Labor law of Ukraine: textbook] Kharkiv : Disa plus [in Ukrainian].
7. Pro zatverdzhennia Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR: Zakon Ukrainiskoi RSR 10 hrudnia 1971 roku №322-VIII. [On approval of the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR: Law of the Ukrainian SSR December 10, 1971 №322-VIII]. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine, 50, art. 375* [in Ukrainian].
8. Pro robotu za sumisnytsvom pratsivnykiv derzhavnykh pidpriemstv, ustanov i orhanizatsii: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 3 kvitnia 1993 r. № 245. [On part-time work of employees of state enterprises, institutions and organizations: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 3, 1993 № 245] rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
9. Pro status deputativ mistsevykh rad: Zakon Ukrainy vid 11 lypnia 2006 roku № 93-IV [On the status of deputies of local councils: Law of Ukraine of July 11, 2006 № 93-IV] (2006). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine, 40, art.290* [in Ukrainian].
10. Khartiia Spivtovarystva pro pravo na pratsiu: Khartiia vid 3 travnia 1996 roku. [Community Charter on the Right to Work: Charter of May 3, 1996] rada.gov.ua Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.12>

GIEŁDY JAKO PRZEDMIOT REGULACJI ADMINISTRACYJNOPRAWNYCH NA UKRAINIE

Anatolii Vykhrystiuk

aspirant Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID 0000-0002-5148-4819

Anatolii_Vykhrystiuk@ukr.net

Adnotacja. Cel artykułu polega na rozpatrzeniu giełd papierów wartościowych jako przedmiotu regulacji administracyjnych na Ukrainie na podstawie systematycznej analizy norm obowiązującego prawa, a także stanowisk naukowców z prawa administracyjnego i ekonomii. W artykule przedstawiono giełdy papierów wartościowych jako przedmiot regulacji administracyjnych na Ukrainie, jako specjalnie zorganizowane elektroniczne platformy obrotu papierami wartościowymi, których działalność jest regulowana i kontrolowana przez upoważnione organy władzy publicznej poprzez wykorzystanie kompleksowego zestawu narzędzi administracyjnych zgodnie z wymogami prawa w celu optymalnego funkcjonowania i rozwoju rynku papierów wartościowych.

Słowa kluczowe: regulacja administracyjnoprawna, instrumentacja administracyjnoprawna, status administracyjnoprawny, elektroniczny system obrotu, kontrola, zasady, giełdy.

STOCK EXCHANGES AS A SUBJECT ADMINISTRATIVE AND LEGAL REGULATION IN UKRAINE

Anatolii Vykhrystiuk

graduate student of the Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-5148-4819

Anatolii_Vykhrystiuk@ukr.net

Abstract. The purpose of the article is to systematically analyze the norms of current legislation, as well as the positions of scholars of administrative law and economics, to open stock exchanges as a subject of administrative and legal regulation in Ukraine. The article reveals stock exchanges as a subject of administrative and legal regulation in Ukraine